Управление профессиональной карьерой:

погружение в тему

Марина Бойко, Елена Касьяник



Марина Бойко — старший преподаватель кафедры общей и клинической психологии Учреждения образования "Белорусский государственный университет", организационный консультант, действительный член Общероссийской Профессиональной Психотерапевтической Лиги, тренер общественного объединения "Образовательный центр «ПОСТ»", координатор образовательных программ проекта "Возможности повышения качества образования и трудоустройство молодежи" в Беларуси.

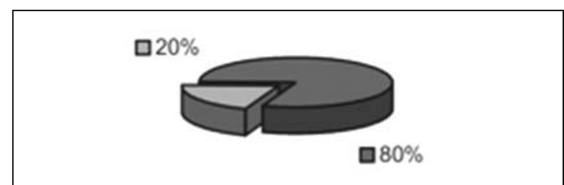


Елена Касьяник — заведующая кафедрой психологии профессионального образования Учреждения образования "Республиканский институт профессионального образования", кандидат психологических наук, тренер общественного объединения "Образовательный центр «ПОСТ»", координатор деятельности по созданию информационно-методического диска "Моя карьера" в рамках проекта "Возможности повышения качества образования и трудоустройство молодежи" в Беларуси.

Нет профессий с большим будущим,
но есть профессионалы с большим будущим.

Чарльз Вилсон, президент корпорации "Дженерал электрик" (XX век)

Нам всем хочется достичь успеха в своей жизни, получать удовольствие от работы, не знать материальных проблем, с радостью идти на работу и возвращаться домой. Наверное, это мечты любого человека. Но, к сожалению, не все могут их реализовать. Известный итальянский социолог В. Парето сформулировал правило "20:80", согласно которому только 20% людей достигнут 80% успеха, остальные 80% смогут себя реализовать только на 20%. Как попасть в заветную двадцатку? Вопрос сложный, но не тупиковый. И на различных этапах профессионального развития требуются различные навыки и умения для принятия правильного решения и ответа на поставленный вопрос. Один из возможных универсальных ответов



— "Дорогу осилит идущий". Правильное планирование и четкое целеполагание при высокой мотивации и стремлении позволит реализовать себя на профессиональном поприще и достичь успеха. Первые шаги в данном направлении необходимо начинать уже на этапе выбора профессии и продолжать в течение всей сознательной жизнедеятельности.

Артур Ваганди (профессор психологии университета Оклахомы) в своих исследованиях отмечает, что одной из причин, почему люди не достигают успеха, не ставят "умные" профессиональные цели, является их незнание как это делать. В нашем обществе возможно получить университетский диплом — итог пятнадцати или шестнадцати лет, потраченных на образование, — так и не получив даже часового урока по постановке целей и определению карьерных предпочтений.

Современное высшее образование направлено на формирование профессиональных знаний, умений и навыков. Однако, на наш взгляд, одной из приоритетных задач процесса приобретения профессии является развитие личности профессионала как субъекта собственной жизнедеятельности. Важно, чтобы выпускник высшего учебного заведения не только владел основными профессиональными действиями, но и умением составлять личностные профессиональные планы, был мобильным и конкурентоспособным в условиях рыночной экономики, мог принимать решения и нести за них ответственность. В связи с этим особую значимость приобретает процесс сопровождения профессионального становления личности, который рассматривается как составная часть профессионального образования и заключается в помощи студенту в преодолении трудностей профессиональной жизни, коррекции деструктивных тенденций развития, повышении его адаптированности к социально-экономическим и технологическим изменениям, развитие у него позитивной профессиональной перспективы, формирование функциональной грамотности.

За рубежом в 80-е годы XX века получила развитие концепция ключевых квалификаций, в основе которой лежит подготовка людей с универсально пригодными способностями. Ее основателем является немецкий специалист в области профессионального образования Д.Мартенс. По его мнению, в процессе профессионального образования у студентов необходимо формировать следующие основные ключевые квалификации, обладая которыми выпускник сможет "преуспеть в жизни":

- развитая способность к непрерывному образованию и к перемене социальных ролей (способность к теоретическому мышлению, творчеству, применению знаний на практике, техническому мышлению, пониманию сущности общественных явлений и рефлексии собственных интересов);
- способность к планированию;
- коммуникативные способности;
- способность ставить цели и находить время и средства для их достижения, уметь разделять общий и личный успех (2).

Понимание и осознание проблем, стоящих перед современной молодежью, переживание их на собственном опыте, способствовало разработке серии семинаров для студентов, направленных на формирование и развитие у них ключевых профессиональных квалификаций. Реализация разработанной программы осуществлялась общественным объединением "Образовательный центр «ПОСТ»" в рамках международного проекта "Возможности повышения качества образования и трудоустройство молодежи" (Беларусь, Молдова, Украина).

Цель проекта — предоставить молодым людям возможность для получения знаний и умений, необходимых для построения успешной профессиональной карьеры.

Центральными моментами проекта выступили семинары "Успешная профессиональная карьера: критерии и пути построения" и "Моя успешная профессиональная карьера". В рамках данных семинаров была реализована авторская технология построения карьеры, которая включала следующие основные блоки:

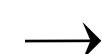
- определение понятия "карьера";
- критерии и факторы успешной карьеры;
- принципы построения успешной карьеры;
- планирование собственной карьеры;
- принципы эффективной организации рабочего времени;
- правила успешного трудоустройства (собеседование, резюме).

С целью активизации участников до начала первого семинара им было предложено выполнить творческое задание. Его содержанием выступило написание истории успешной, с их точки зрения, карьеры. Ребятам необходимо было найти в своем окружении, или в окружении своих знакомых, профессионально успешного человека, изучить и детально описать его профессиональную историю, придерживаясь следующих требований:

- история должна представлять собой описание профессионального пути конкретного человека, отражать случай из реальной жизни на современном этапе;
- история должна быть описана максимально детально, включая начальные этапы профессионального самоопределения, описание проблем, трудностей, достижений на промежуточных этапах становления карьеры, описание текущего этапа, а также ближайшей и отдаленной перспективы;
- в описании должны быть отражены мысли и чувства этого человека на разных этапах истории, а также факты, люди, события, сыгравшие значимую роль в построении его профессиональной карьеры.

Кроме описания, участникам было предложено проанализировать изученную ими историю успешной карьеры, ответив на следующие вопросы:

1. По каким критериям вы можете определить данную карьеру как успешную?
2. За счет чего, по вашему мнению, профессиональная карьера этого человека сложилась успешно?



Представленные участниками проекта материалы стали предметом обсуждения на первом семинаре "Успешная профессиональная карьера: критерии и пути построения".

Семинар начался с представления содержания проекта "Возможности повышения качества образования и трудоустройство молодежи" и программы семинара. Затем участникам было предложено познакомиться друг с другом с помощью метода "Отыщи того, кто …" *(1, с.36-37)*. Каждый получил лист бумаги формата А4 с таблицей, которую предстояло заполнить в процессе хаотического общения с другими членами группы. Участники должны были задавать друг другу вопросы, представленные в таблице, и, в случае получения утвердительного ответа от собеседника, заносить его имя в соответствующий квадрат. В итоге упражнения все квадраты должны были быть в большей или меньшей степени заполнены. Участникам нужно было отыскать того, кто:

- любит обсуждать деловые вопросы в кафе;
- знает свой тип организационного менталитета по типологии Майерс-Бриггс;
- каждый год подводит свои личные итоги;
- доволен выбором профессии;
- имеет опыт работы по специальности;
- знает карту своей внутренней страны;
- записывает, что нужно сделать в течение следующего дня, недели;
- любит с утра поваляться в постели;
- посвящает работе более 10 часов в сутки.

Использование данного метода позволило так же осуществить первичное введение участников в исследуемую проблему. Результаты упражнения выявили, что:

– 85% участников довольны выбором профессии;
– 65% — любят вести деловую коммуникацию в кафе;
– 20% — каждый год подводят свои личные итоги;
– 25% — имеют опыт работы по специальности;
– 45% — ведут ежедневник.

Для организаторов цикла семинаров были предельно ясны актуальность и значимость разработанной темы для студенческой молодежи. Но оставался вопрос, что именно участники хотели бы почерпнуть в течение данных семинаров. С целью определения ожиданий участников, их соотнесения с ожиданиями тренеров и определения на данной основе общего образовательного поля, нами использовался метод "Гирлянда". Участники получили по 2 флажка (листы цветной бумаги формата А4, разрезанные по диагонали), на каждом из которых необходимо было зафиксировать по одной актуальной для рассмотрения теме или вопросу. Заполненные флажки впоследствии вывешивались на общей длинной нитке, закрепляясь с помощью скрепок. Вывешивая свои флажки, каждый из участников озвучивал и комментировал содержание надписей. Наиболее востребованными для рассмотрения темами явились:

– обучение технологии целеполагания;
– принципы расстановки приоритетов;
– выделение четких критериев карьерного роста;
– средства и методы планирования карьеры;
– выработка стратегии реализации своей профессиональной деятельности;
– выработка лидерских качеств;
– рациональное использование времени;
– овладение навыками самопрезентации.

Следующим шагом явилось знакомство с понятием "карьера". В последнее время мы постоянно сталкиваемся с понятием "карьера", толкование которого, к сожалению, неоднозначно. Зато как заманчиво звучит: "Человек построил свою карьеру!", "Человек находится на вершине своей карьеры!". И каждому хочется ее построить и достичь ее вершин. Поэтому мы предложили участникам выработать собственное определение понятия "карьера", используя метод "Метаплан" (*3, с. 36-37*).

Полученное разнообразие определений было предсказуемым, поскольку понятие "карьера" в разные времена и в различных странах толковалось по-разному. В литературе отсутствует единое понимание происхождения данного слова, так, например, одни исследователи полагают, что оно произошло от лат. carrus — телега, повозка; другие — от итал. carriera — бег, жизненный путь, поприще; третьи — от франц. cariere — продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды. Во французском языке есть еще одно толкование понятия "карьера" как "самый быстрый бег лошади". С ним также связано и выражение "с места в карьер", т.е. сразу окунуться в самую гущу событий, оперативно и активно включиться в какое-либо дело. Однако такая езда доступна лишь только умелому всаднику и тренированному коню. Поэтому успешная карьера строится постепенно, по мере накопления человеком знаний, опыта, заслуг.

Приведем полученные определения в структурированном виде, объединив в блоки. Согласно пониманию студенческой молодежи карьера — это:

– не работа, а наоборот;
– творчество, следствие необычного делания;
– лидерство, следствие наличия лидерских качеств;
– мечта, путь к мечте;
– высокая должность, материальное благополучие;
– недосягаемое, пугающее;
– реализация себя.

Ответы показали, что никто не зафиксировал различия карьеры как профессионального развития и как статусного роста, хотя намеки на это различие неявно присутствуют.

После согласования представлений о содержании понятия "карьера" участникам было предложено

определить общие и отличительные черты карьериста и человека, ориентированного на профессиональную карьеру. Для этого они были разделены на подгруппы, каждая из которых получила комплект карточек с обозначением личностных характеристик человека. В течение 10 минут каждая из подгрупп должна была определить, кому присуща та или иная личностная черта: 1) карьеристу; 2) человеку, ориентирующемуся на профессиональную карьеру; 3) обоим. По окончании обсуждения участники представили свои наработки, наклеивая карточки с обозначениями личностных черт в одну из трех колонок, обозначенных на листе формата А1 в центре комнаты. Затем им предлагалось ознакомиться с результатами исследования А.А.Жданович, целью которого явился сравнительный анализ категориальных структур восприятия человека, ориентирующегося на профессиональную карьеру, и карьериста в массовом сознании (*см. Таблицу*) (4). Именно выделенные в данном исследовании личностные черты и составили список личностных качеств, которые обсуждали участники.



Таблица

Категориальная структура восприятия в массовом сознании понятий "карьерист" и "человек, ориентированный на профессиональную карьеру"

Человек, ориентированный на профессиональную карьеру	Карьерист
критичный щедрый уверенный твердый миролюбивый откровенный прощающий принципиальный тактичный спокойный приятный	недоверчивый скупой самоуверенный жесткий агрессивный лицемерный придирчивый приспособленный
активный стремящийся к признанию заслуг окружающими стремящийся достигать поставленных целей	

Основные расхождения взглядов участников семинара и результатов исследования А.А.Жданович касались следующих личностных характеристик: критичный, недоверчивый, твердый, жесткий, принципиальный, приспособленный. Данные личностные черты приписывались студентами как карьеристу, так и человеку, ориентирующемуся на профессиональную карьеру.

Вторая сессия началась с работы над историями построения успешной профессиональной карьеры. Каждый участник получил по одному тексту, иллюстрирующему жизненный путь успешного современника, подготовленный другим членом группы, и должен был его прочитать с использованием фильтров. В качестве фильтров выступили 4 вопроса, найдя в тексте ответы на которые, участник должен был отметить со-



ответствующие предложения специальным (относящимся к данному фильтру) значком:

- Что выступает для героя истории критериями (внутренними, внешними) успешности его персональной карьеры? “!”
- Что помогло герою построить успешную профессиональную карьеру (внутренние, внешние ресурсы)? “+”
- Что мешало герою в построении успешной карьеры (внутренние, внешние помехи)? “-”
- Каково жизненное кредо героя истории? “☺”

После индивидуального прочтения текста участники были объединены в 4 микрогруппы и с помощью метода “Циферблат” *(3, с. 45–46)* дали групповые ответы на все поставленные вопросы. Анализ многочисленных историй построения успешной профессиональной карьеры (жизненного пути профессионально успешных современников) позволил выделить следующие **критерии успешной карьеры:**

Внутренние (субъективные) критерии:
- увлеченность своей работой;
- стремление к профессиональному самосовершенствованию;
- удовлетворение от работы и своего уровня достижений;
- реализация собственных целей.

Внешние (объективные) критерии:
- высокая профессиональная репутация, признание коллег;
- занимаемая высокая должность;
- наличие подчиненных;
- широкая сфера ответственности;
- высокая заработная плата.

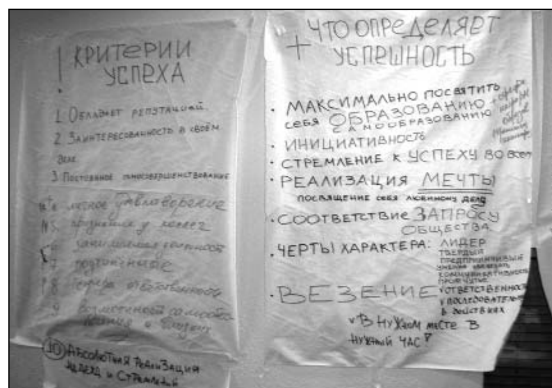
К факторам, способствующим построению успешной карьеры, были отнесены:

Внутренние ресурсы:
- профессиональное самоопределение;
- увлеченность своей профессией (посвящение себя любимому делу);
- уверенность в себе;
- стратегическое мышление;
- способность никогда не сдаваться;
- умение устанавливать контакты и конструктивно взаимодействовать с другими людьми (высокая коммуникативная компетентность);
- умение работать в команде;
- умение расставлять приоритеты в своей профессиональной деятельности;
- широкая сфера интересов;
- инициативность, предприимчивость;
- способность идти на риск;
- стремление к успеху во всем;
- наличие лидерских качеств.

Внешние ресурсы:
- постоянное профессиональное самосовершенствование (непрерывное получение образования, самообразование);
- поддержка семьи;
- везение;
- соответствие сферы занятости запросам общества.

Факторами, препятствующими построению успешной карьеры, стали:

Внутренние помехи:
- отсутствие цели;
- отсутствие профессионального опыта;
- неуверенность в себе;
- отсутствие образования;
- склонность впадать в депрессии, состояние фрустрации;
- неумение планировать свое время;
- отсутствие способностей в соответствующей профессиональной сфере (неправильный выбор профессии);
- отсутствие умения устанавливать контакты и конструктивно взаимодействовать с другими людьми (низкая коммуникативная компетентность);
- отсутствие умения работать в команде.



Внешние помехи:
- отсутствие поддержки, полезных контактов и связей;
- проживание в “глухой” деревне;
- неблагоприятная политическая ситуация;
- перенасыщенность рынка труда кадрами.

В качестве жизненных кредо профессионально успешных людей были выделены следующие утверждения:

- Будь активным и получишь то, что хочешь!
- Не бойся что-то кардинально поменять в своей жизни!
- Имей цель и стремись к ней!
- Занимайся СВОИМ делом!
- Работать, работать и еще раз работать!
- Анализируй свою работу!
- Весь рост в жизни идет от решения задач, стоящих перед тобой!
- Получай удовольствие о того, что ты делаешь!
- Учись всю жизнь и достигнешь успеха!
- Будь в нужное время в нужном месте!

– Риск — благородное дело.
– Будь первым и лучшим в том, что ты делаешь!
– Увлекай за собой!

В процессе презентации наработок группы наибольшую дискуссию вызвал провокационный вопрос тренерской команды: “Какой из представленных критериев успешности профессиональной карьеры вы считаете ведущим?”. Первоначально, как это ни странно, а возможно совсем ни странно, участниками назывались преимущественно “высокая должность” и “высокая заработная плата”. Однако в итоге довольно горячего обсуждения участники пришли к мысли, что в качестве ведущего и самодостаточного критерия успешности может выступить личное удовлетворение от работы и своего уровня достижений. Затем участникам было предложено преломить выделенные факторы и критерии успешной карьеры по отношению к себе самим, заполнив таблицу руководствуясь следующими правилами:

1. В <u>**графе 1**</u> “Критерии успешной карьеры” необходимо зафиксировать перечисленные выше критерии, при этом предварительно проранжировав их, т.е. на первое место следует записать самый значимый для вас критерий, по которому вы однозначно сможете сказать: “Да, карьера состоялась!”, на второе место — менее значимый и т.д.

2. В <u>**графе 2**</u> “Ресурсы” необходимо зафиксировать те факторы, которые будут способствовать достижению карьерных успехов, при этом разделяя их на внутренние и внешние. Затем необходимо оценить каждый из ресурсов по степени их наличия у вас в данный момент по 10-балльной шкале: 1 балл — данного ресурса у меня мало, 10 баллов — данного ресурса у меня много.

3. Аналогичным образом осуществляется работа с <u>**графой 3**</u> “Помехи”.

4. В <u>**графе 4**</u> ранжируются (как и в 1-ой) жизненные кредо успешных людей. Если у вас имеется собственное кредо, смело можете его дописать.

Далее мы перешли к обсуждению вопроса цены профессиональной карьеры, поскольку, как известно, ничего в этой жизни не бывает бесплатно. С помощью метода “Мозговой штурм” участникам было предложено определить все возможные валюты, которыми человек может заплатить за достижение своих профессиональных целей. Этими валютами, по мнению группы, стали:

- время;
- деньги;
- здоровье;
- любовь;
- семья;
- добрые отношения с людьми;
- жизнь;
- свое честное имя;
- свои принципы, моральные ценности;
- самоуважение;
- нервы;
- отказ от удовольствий;
- отдых, сон;
- дружба;
- муки творчества;
- комфортное для нас место проживания (город, страна);
- удобный для нас стиль жизни …

Обсуждение провокационного вопроса о том, какая валюта из представленных самая дешевая, привело участников к выводу, что необходимо, по возможности, расплачиваться за профессиональные достижения временем, деньгами, отказом от удовольствий и муками творчества. Все остальные ресурсы было решено экономить, поскольку есть нечто, чего нельзя купить за время, деньги, удовольствия и муки творчества. В завершение дискуссии о цене профессиональной карьеры участникам была рассказана следующая история:

“У одной женщины была мечта — иметь в гостиной большой белый ковер.

Выйдя замуж, она купила ковер, но постоянно переживала из-за того, что домашние его пачкали.

Однажды, вся в слезах, она прибежала к соседке и рассказала ей про свое горе.

«Представь себе, — сказала ей та, — что в твоей гостиной лежит большой белый ковер и он абсолютно чист».

Что это значит?”

Следующим действием стали презентация и обсуждение основных принципов построения успешной профессиональной карьеры. В качестве таких принципов выступили:

- принцип непрерывности, соблюдение которого предполагает необходимость постоянного профессионального развития и самосовершенствования;
- принцип осмысленности, означающий необходимость четкого понимания степени соответствия выполняемых действий собственным тактическим и стратегическим жизненным целям;
- принцип маневренности, предполагающий готовность к изменениям, открытость новому опыту и способность быстро адаптироваться к новым условиям существования;
- принцип соразмерности, означающий необходимость двигаться “со скоростью потока” или, в случае если скорость потока не устраивает, сменять его;
- принцип заметности, предполагающий стремление к получению уникальных, инновационных результатов своей деятельности.

Третья рабочая сессия была посвящена выявлению персональных возможностей и ограничений участников в построении профессиональной карьеры. →

Приняв тезис о том, что ведущим критерием профессиональной успешности является чувство удовлетворения процессом и результатами работы, студентам было предложено определить, в каких инструментальных сферах профессиональной деятельности они могут быть наиболее эффективны, а также исследовать свои бессознательные жизненные цели и пути их достижения. Понимание персональных ресурсов позволяет наиболее адекватно осуществлять планирование профессиональной карьеры, а также достигать профессиональных целей с минимальным количеством энергетических и временных затрат.

Участникам было предложено определить свой тип организационного менталитета и организационного поведения в соответствии с типологией Майерс-Бриггс: стратег, коммуникатор, пожарник, стабилизатор (5). Представление основных (как положительных, так и отрицательных) характеристик каждого из выделенных типов позволило участникам осознать спектр профессиональных задач, которые они могут выполнять наиболее эффективно, а также определить должности в компаниях, наиболее соответствующие их индивидуально-психологическим особенностям. Так, стратеги легко и качественно могут осуществлять стратегическое планирование деятельности компании или ее отдельных подразделений, коммуникаторы наиболее эффективны в сфере работы с персоналом (подбор и расстановка кадров, корпоративное обучение и т.д.), пожарники незаменимы в сфере продвижения товара на рынок (маркетинг, активные продажи, связи с общественностью), стабилизаторы наиболее качественно могут организовать работу внутри компании или ее отдельных отделов (документооборот, система коммуникации, прописывание должностных инструкций, регламентация системы труда и т.д.).

Следующим шагом в изучении личностного потенциала стало выявление характера ответственности, которую готовы брать на себя студенты в процессе выполнения профессиональной деятельности. Достижению данной цели служило упражнение “Паровозик”. Участники разбиваются на тройки, условно образовывающие паровозики. Члены тройки становятся в ряд друг за другом, скрепившись удобным для себя образом. Первые два человека выполняют роль вагонов, в течение упражнения у них должны быть закрыты глаза. Единственным зрячим остается последний участник, который играет роль паровоза и руководит движением всего состава. Задача участников — по команде ведущего начать передвигаться по комнате таким образом, чтобы не мешать передвижению других паровозиков, а также не натыкаться на предметы интерьера. Через каждые три минуты в тройках осуществляется смена ролей, чтобы каждый из участников побывал в трех предлагаемых позициях.

По окончанию упражнения студенты должны были озвучить позицию, в которой они чувствовали себя наиболее комфортно, а также позицию наименее комфортную для них. Предпочтение роли паровоза означает готовность принимать на себя ответственность за действия других людей, выполнять управленческие функции. Выбор роли первого (идущего впереди) вагона означает готовность выполнять чужие распоряжения, склонность к риску, экспериментированию и введению инноваций. И, наконец, предпочтение роли второго (промежуточного в составе) вагона свидетельствует о склонности избегать принятия на себя ответственности или нести ее исключительно за выполнение промежуточных действий, напрямую не определяющих цели и результаты деятельности.

Определение оптимальной сферы профессиональной деятельности осуществлялось также с помощью теста “Личная Эгограмма”, операционализирующего концепцию транзактного анализа Э.Берна. Согласно транзактному анализу каждый человек ежеминутно реализует в совсем поведении одну из трех ролей: Взрослого, Родителя (Критикующего или Заботливого), Ребенка (Естественного или Адаптивного) (6). “Родитель” представляет собой авторитарные тенденции индивида, “Ребенок” — подчиненную позицию, “Взрослый” — умение отстаивать собственные мнения и организовать взаимоотношения с другими на основе равноправного партнерства. По мнению Э. Берна в различных ситуациях мы активизируем различные эго-состояния. Несмотря на то, что человек имеет опыт проигрывания всех представленных ролей, одна из них является ведущей. Это то эго-состояние, в котором человек пребывает наибольшее количество времени.

Тест “Личная Эгограмма” позволяет выявить соотношение эго-состояний и выделить ведущее из них. На основе ее результатов была определена наиболее соответствующая личностным особенностям участников сфера их профессиональной активности. Так, люди с преобладающим эго-состоянием “Взрослого” достигают больших успехов в сфере бизнеса, менеджмента и управления. Эго-состояние “Заботливого родителя” имеет высокую значимость в сфере медико-социальной и психолого-педагогической деятельности. “Критикующий родитель” обуславливает эффективность деятельности представителей силовых структур. Так, например, одним из принципов функционирования армейских подразделений является соблюдение жесткой дисциплины и субординации, безоговорочное соблюдение устава и выполнение приказов вышестоящих. Отдавать приказы и наказывать за их невыполнение тоже нужно уметь и обладать для этого определенными личностными особенностями. Эго-состояние “Естественного ребенка” является самым творческим эго-состоянием, поэтому определяет достижения человека в таких сферах, как наука и искусство (актеры, режиссеры, писатели, поэты, художники, музыканты и т.д.). “Адаптивный ребенок” является залогом профессиональной успешности в сфере обслуживания, работы с клиентами. Данное эго-состояние является непременным условием результативности труда официантов, барменов, продавцов, парикмахеров, стюардесс и т.д. (7).

В завершение семинара была проведена проективная методика “Карта внутренней страны” (8), позволяющая выявить бессознательный образ жизненной цели и предпочитаемые пути ее достижения. Образ цели – это некий ориентир, результат, к которому осознанно и неосознанно стремится человек, бессознательное ощущение предназначения и представление о его реализации. Именно образ цели является важнейшим условием социальной самореализации человека. “Чего ты хочешь в жизни добиться?” – спрашивают молодого человека родители, не подозревая, что этим вопросом косвенно помогают ему создавать собственный образ цели. Без собственного образа цели человек не может построить программу конструктивной самореализации. Результат выполнения данной методики явился значительным заделом для будущей работы участников по планированию собственной профессиональной карьеры.

Итогом семинара стало согласованное видение по ряду ключевых вопросов, касающихся построения успешной профессиональной карьеры, а также выявление личностного потенциала каждого из участников в профессиональном развитии. В качестве творческого задания к следующему семинару было предложено написание эпитафии самому себе, в которой должно быть отражено представление о том, кем участники хотят стать и благодаря чему. Следующим этапом реализации проекта явился семинар “Моя успешная профессиональная карьера”, в рамках которого студентам было предложено, учитывая весь полученный на первом семинаре опыт, спланировать собственную профессиональную карьеру. Содержание данного семинара, а также его основные результаты, будут представлены в одном из следующих номеров журнала.

Использованная литература:

1. Инновационные методы обучения в гражданском образовании / Величко В.В., Карпиевич Д.В., Карпиевич Е.Ф., Кирилюк Л.Г. – 2-е изд. Доп. Мн., 2001.
2. Калицкий Э.М. На пути к открытому профессиональному образованию: ключевые квалификации. Мн., 1996.
3. Межкультурное образование в школе / В.В.Величко, А.В.Дергай, Д.В.Карпиевич, О.М.Савчик. Мн., 2001.
4. Жданович А.А. Сравнительный анализ категориальных структур восприятия ориентации на карьеру и карьеризма в массовом сознании // Психологический журнал. 2006. № 4. – С. 43-48.
5. Психологические портреты персонала: типология и диагностика / Под ред. Ю.П.Платонова. СПб., 2003.
6. Штайнер К. Сценарии жизни людей. Школа Эрика Берна. СПб., 2003.
7. Барановская М.С., Беспанская Е.Д., Конькова О.В. Транзактный анализ в подборе кадров // Актуальные проблемы бизнес-образования: материалы VI Международной науч.-практ. конф., 25 апр. 2007 г., Минск / редкол.: В.В.Апанасович (гл. ред.) [и др.]. Минск, 2007. – С. 23-25.
8. Зинкевич-Евстигнеева Т. Тренинг по сказкотерапии. – М., 2005.

■

кніжная палічка

О чем может рассказать диск “Моя карьера”?



“Моя карьера”… Информационно-методический диск с таким названием, разработанный в рамках международного проекта “Возможности образования и трудоустройства молодежи” при поддержке Всемирного банка (апрель-сентябрь, 2007), приобретает популярность среди студентов, старшеклассников и педагогов.

С белорусской стороны проект был реализован ОО “Образовательный центр «ПОСТ»” с ориентацией на приобретение молодыми людьми знаний и навыков, необходимых для построения и реализации собственных жизненных планов и формирования адекватных представлений о будущей профессиональной карьере. С учетом основных этапов построения карьеры проект развивался в двух направлениях.

Фокусом программы для старшеклассников было принятие решения о выборе профессии, при этом профессиональный выбор рассматривался как один из факторов личностного самоопределения на основе жизненной стратегии подростков.

Работа со студентами предполагала формирование личностных компетентностей по построению карьеры — умение ставить реалистичные цели, принимать взвешенные решения, нести за них ответственность, умение планировать время и т д.

В диске Моя карьера представлены адаптированные материалы программ для старшеклассников и студентов, размещенные в семи основных разделах: профессиональная карьера, этапы построения карьеры (выбор профессии, самоопределение в профессии, трудоустройство), профессиональная диагностика, законодательство Республики Беларусь в области трудоустройства молодежи, успешные современники, полезные ссылки, история создания диска, а также словарь основных терминов.

Каждый блок содержит как теоретическое изложение материала, так и задания, которые позволят в практическом плане освоить представленную информацию и помогут выработать навыки, необходимые для планирования и реализации личной профессиональной карьеры.

Диск подготовлен коллективом авторов ОО “Образовательный центр «ПОСТ»” при поддержке Представительства Всемирного банка в Беларуси. В диске также представлены материалы студенческой команды проекта.

Диск размещен на сайте ОО “Образовательный центр «ПОСТ»”: **http://centerpost.org/career/**.

К вопросу о развитии профессиональных компетентностей тренера

Сергей Лабода



Сергей Лабода — преподаватель кафедры германо-романского языкознания БГПУ им. М. Танка. Сотрудник ОО "Образовательный центр «ПОСТ»" — тренер, модератор OPEN SPACE, координатор международных программ. Имеет более чем десятилетний опыт работы в сфере неформального образования, стажировался в США, Германии и Швеции. С 2004 года член редколлегии журнала неформального образования "Адукатар", имеет ряд публикаций в различных педагогических изданиях. Один из авторов книг "Профессиональная кухня тренера: из опыта неформального образования в третьем секторе" (Санкт-Петербург, 2003) , "Zivilcourage, или Почему равнодушие убивает?" (Минск, 2005) и "Межкультурное кафе: методическое меню для лидеров учебных кружков" (Минск, 2007).

Мой первый тезис скорее всего не вызовет каких-либо принципиальных возражений коллег по тренерскому цеху: **тренерская деятельность сегодня требует определенных профессиональных компетентностей, которые во многом являются гарантом качества проводимых образовательных мероприятий и программ.** Тренерское "сообщество" в Беларуси за последние годы сделало значительные шаги в своем самоопределении — на смену экстенсивному развитию "вширь" 90-х годов прошлого столетия с началом нового века пришло движение "вглубь", в результате которого произошел, на мой взгляд, своеобразный "естественный отбор": если количество активно практикующих тренеров значительно не увеличилось (а может даже и уменьшилось), то вопросам повышения квалификации тренеров стало уделяться значительно больше внимания.

Второй тезис у многих может вызвать принципиальные возражения. Хотя я и употребил абзацем выше в отношении белорусских тренеров термин "сообщество", все же рискну утверждать обратное: **данное "сообщество" не существует как одна единая сила, скорее речь идет о множественном аспекте — есть ряд тренеров, тренерских групп или тренерских организаций, которые ограничены рамками программной деятельности своей организации или сектора в целом, содержательной тематикой или личностными предпочтениями и т.д. (список можно при желании продолжить), и многие из них не то чтобы мало знают, но порой просто ничего не знают (или не хотят знать?) о существовании друг друга.** Причины для этого могут быть разными, возможно, они могли бы стать отдельной темой для обсуждения в другой статье, поэтому, исходя из моего второго тезиса, трудно ожидать, что в ближайшем будущем произойдет некое консолидированное понимание в определении составляющих профессиональной компетентности тренера, а также того, кто и каким образом может устанавливать профессиональные стандарты тренерской деятельности и существует ли в этом принципиальная необходимость.

Мой третий тезис, тем не менее, звучит следующим образом: **разговор на эту тему вести надо, ибо "дорогу осилит идущий".** Упреждая возможные упреки: "Опять о компетентностях тренера. Ну, поговорим, а дальше что?", — хотелось бы все же обратиться к коллегам "по цеху" с призывом к обсуждению данного вопроса, так как любой конструктивный диалог скорее направлен на созидание и поиск общего, чем на раздел "каждый на своей делянке собирает богатый урожай". Так и хочется "поёрничать" и даже съязвить по этому поводу — "до поры до времени". Если тренер мотивирован к сотрудничеству с другими тренерами и обладает ясной профессиональной идентичностью, то он будет заинтересован в повышении престижности своей профессии, а не только в ус-

тойчивости своего собственного положения, потому что он будет дорожить репутацией не только своей, но и всего тренерского сообщества, ростки которого пробиваются на богатой "калийными удобрениями и органикой" образовательной почве нашей страны.

А зачем вообще нужен разговор о тренерской компетентности? Таким же вопросом я задавался со своими коллегами, работая над книгой "Профессиональная кухня тренера: из опыта неформального образования в третьем секторе". Мое мнение с тех пор пока не претерпело значительных изменений, а именно: "**Самый простой ответ: некомпетентный тренер может не просто принести мало пользы посредством своей тренерской деятельности, например, на конкретном семинаре, но даже причинить вред. К сожалению, сегодня довольно часто можно слышать о псевдоспециалистах широкого профиля, берущихся разрешить за два дня любые проблемы и обучить кого угодно и чему угодно**".[1] Сегодня востребован именно тренер-профессионал, которому недостаточно владеть только лишь предметным материалом (знания, содержание) и методикой его передачи, он должен хорошо знать себя, свои сильные и слабые стороны, уметь работать в команде и эффективно организовывать как свою собственную деятельность, так и деятельность других людей, и постоянно прилагать усилия для развития своих профессиональных компетентностей.

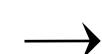
Разговор о тренерской компетентности и ее отдельных составляющих несет в себе конкретную практическую значимость: если тренер знает, какие компетентности из профессионального тренерского набора у него недостаточно развиты или отсутствуют вовсе, ему будет легче определить, над чем необходимо работать и в чем совершенствоваться дальше в плане повышения своей профессиональной квалификации. Хотя самого по себе этого "знания" здесь недостаточно — нужна внутренняя установка, убеждение о необходимости конкретных действий и практических шагов по развитию себя как тренера и осознания того, что эта непростая роль требует определенных видов компетентности.

А что понимается под тренерскими компетентностями? В качестве возможного образца, отражающего международные стандарты тренерской компетентности, я предложил бы модель, на которую мы ссылаемся в нашей книге "Профессиональная кухня тренера": The Competent Trainer Standard, разработанные International Board of Standards for Training, Performance and Instruction (IBSTI 1988, Barrington, IL) (18). Данная модель представляет собой перечень наиболее важных универсальных характеристик, наличие которых позволяет говорить о готовности или неготовности тренера выполнять свои функциональные задачи на семинаре или тренинге. Среди них:[2]

- **analyze course materials** — способность определять потребность группы в обучении и адаптировать материалы курса с учетом специфики работы и выявленных потребностей в обучении;
- **analyze learner information** — знание аудитории и ее ожиданий;
- **assure preparation of the instructional site** — умение оценить наличие и состояние рабочей готовности всего необходимого для обучения;
- **establish and maintain instructor credibility** — способность устанавливать доверительные отношения с аудиторией, завоевывать доверие группы;
- **manage the learning environment** — способность управлять обучающим процессом: управлять дискуссией, отслеживать групповую динамику и т.д.;
- **demonstrate effective communication skills** — владение навыками эффективной коммуникации;
- **demonstrate effective presentation skills** — владение навыками эффективной самопрезентации, использования "языка тела";
- **demonstrate effective questioning skills and techniques** — способность "схватить суть", умение четко формулировать свои мысли, владение навыками и техниками задавания вопросов;
- **respond appropriately to learners' needs for clarification or feedback** — умение поощрять диалог и обратную связь;
- **provide positive reinforcement and motivational incentives** — способность вызывать энтузиазм обучающихся, вызывать их на позитивное мышление, воодушевлять на применение знаний;
- **use instructional methods appropriately** — умение использовать и сочетать различные способы (мини- лекции, дискуссии, кейсы, письменные упражнения) и инструменты обучения (видео-сюжеты, современные деловые игры);
- **use media effectively** — умение пользоваться оргтехникой: PC Power Point, проектор, мультимедийный проектор, видеомагнитофон, видеокамера;
- **evaluate learner performance** — способность к анализу: умение оценить, насколько успешно обучающиеся справляются с заданиями;
- **evaluate delivery of instruction** — способность к самооценке, умение оценить точность установочных формулировок к заданиям для обучающихся, последовательность изложения, оценить, удается ли достигать целей обучения;
- **report evaluation information** — способность максимально точно, полноценно и корректно



[1] Профессиональная кухня тренера: из опыта неформального образования в третьем секторе. Санкт-Петербург, 2003. — С. 40.
[2] Профессиональная кухня тренера: из опыта неформального образования в третьем секторе. Санкт-Петербург, 2003. — С. 41–42.



представить информацию, полученную во время подготовки и проведения тренинга в письменном или устном виде с анализом (интерпретацией) и оценкой результатов обучения.

Представленная выше модель может помочь тренеру не только в интерпретации составляющих тренерской компетентности, но и в определении основных направлений ее наращивания. Она также может лечь в основу содержательного наполнения программ подготовки и повышения квалификации тренеров. Однако данный список универсальных тренерских компетентностей не является исчерпывающим. К перечисленным профессиональным характеристикам можно также добавить такие личностные качества, как харизма, чувство юмора, находчивость, интуиция, остроумие. В сумме они, на мой взгляд, будут только способствовать успешности проведения образовательных программ. Немаловажным фактором работы с людьми является также и внешний вид тренера. Многое будет зависеть от содержательного наполнения семинара или тренинга, который проводит тот или иной тренер, и от той роли и функций, которые он в них выполняет.

Но в чем же, собственно говоря, заключается "путь самурая" — то есть какой путь призван пройти тренер, чтобы иметь право называться "самураем" тренерской деятельности. На первых порах собственного роста в качестве тренера приоритет отдается прежде всего непосредственному участию в различных семинарах и тренингах. Таким образом приобретается опыт — через наблюдение за деятельностью других, сопоставление различных тренерских стилей и способов организации работы участников, в том числе и пополнения за счет этого собственной копилки методов и определения основных направлений того содержательного массива, в котором предполагается реализация себя уже в роли самостоятельного тренера. И здесь одного лишь наполнения методического портфеля, конечно, недостаточно, в том числе и благодаря чтению специальной литературы, которое само по себе, конечно, тоже немаловажно, так как помогает развивать методическую компетентность тренера. Но следующей, более высокой, на мой взгляд, ступенькой тренерского роста является создание условий для рефлексии собственной деятельности и использование для этого различных инструментов. Конечно, здесь очень эффективной представляется работа в тренерских командах и активное участие в профессиональных "тусовках" различных тренерских сообществ, особенно в тех из них, где созданы для этого соответствующие условия и существуют реальные работающие механизмы повышения квалификации тренера — например, профессиональные тематические Интернет-форумы, практика предоставления отчетов, написания аналитических статей и книг, ведение дневников и т.д.

Поэтому в качестве одного из выводов касаемо вышесказанного можно сформулировать следующий тезис: **прежде чем тренер превратится из неопытного новичка в хорошего специалиста, желающего и умеющего помочь другим в учебе, ему самому нужно не только многому научиться, но и фактически согласиться с тем, что процесс его собственного "научения" и развития тренерских компетентностей становится постоянным — перманентный профессиональный "стресс" в связи с этим ему обеспечен, иначе как специалист он будет быстро "устаревать".** Это как с компьютерным "софтом" и "железом" — то, что еще вчера казалось самым "крутым" и эффективным, сегодня будет лишь "хорошим компьютером" с достойным программным обеспечением, а завтра уже просто "дровами". Так и с тренерскими компетентностями: их перечень сам по себе может оставаться универсальным как "корпус" процессора, но их наполнение должно постоянно совершенствоваться и идти в ногу со временем — с точки зрения овладения тренером как новым содержанием и методами работы, так и способами ее рефлексии и анализа.

Еще один вопрос, который хотелось бы затронуть в контексте данной статьи — это вопрос о лицензировании тренерской деятельности, ибо, с точки зрения подхода к ней как к профессиональному виду деятельности, рано или поздно он может возникнуть. Вернее сказать, он уже возникает: мне, например, еще два года назад пришлось обсуждать данный вопрос с украинскими коллегами на страницах украинского журнала "Нова воля". Но хотелось бы услышать и мнение белорусских адукаторов. С моей точки зрения, вопрос лицензирования в этом ряду скорее технический, а не стратегический и системообразующий. Очень многое в случае принятия соответствующей процедуры будет зависеть от ее наполнения и тех людей, которые будут ей руководствоваться при принятии решения. Что касается вопроса лицензирования тренерской деятельности, то необходимо отметить, что он является очень непростым, особенно в условиях современной Беларуси. На его обсуждение оказывают влияние многие факторы, как изнутри (сами тренеры и тренерские группы/сообщества), так и извне (рамочные условия, регулируемые государством). Причем сама по себе тренерская деятельность именно как **профессиональная деятельность** сегодня еще не устоялась. Вопрос лицензирования в этой связи является, как мне кажется, всего лишь одним из многих, которые будут определять в ближайшее время перспективы развития тренерского сообщества вообще и профессиональных сфер активности тренеров в частности.

Так, например, тренерская деятельность в бизнес-образовании имеет свою специфику, отличающуюся от специфики деятельности тренера НГО. Положение усугубляется еще и тем, что профессии тренера сегодня нигде не учат, нет стандартных программ, требований и т.д., которые бы позволяли говорить о том, что данная профессия занесена в общепризнанный классификатор специальностей, формально закрепляющий за ней определенный статус. В сегодняшних реалиях этот процесс фактически пущен на "самотек",

профессиональный статус тренера определяется, прежде всего, признанием его профессиональной состоятельности коллегами по тренерскому цеху, а также его репутацией среди заказчиков образовательных услуг. То есть этот процесс носит скорее "неформальный" характер и регулируется чаще всего различными не/гласными "кодексами" тренерских сообществ или ассоциаций, а не указаниями или правилами неких бюрократических структур. Что на самом деле не есть "плохо", а, с моей точки зрения, скорее наоборот. Просто сами сообщества тренеров пока являются не очень устоявшимися и сильными игроками на поле "образовательных услуг". Кстати, насколько мне известно, тренерская деятельность не лицензируется и в западных странах, так как там тренер в образовании также не имеет статуса профессии. Исключение составляют, пожалуй, лишь спортивные тренеры, но это совершенно другая область деятельности и там все-таки максимум спорта и минимум образования, и не обязательно успешный спортивный тренер должен быть хотя бы просто хорошим педагогом, что тоже впрочем пошло бы ему только на пользу.

Можно провести параллели с адвокатской деятельностью: выбирая себе адвоката, вы, конечно, интересуетесь наличием у него лицензии, но это всего лишь самое первое, простое и скорее формальное условие. Гораздо важнее, насколько качественно и профессионально он сможет вас защитить — и здесь включаются совершенно иные механизмы и факторы, влияющие на выбор того или иного специалиста.

Само по себе лицензирование тренерской деятельности не является решением всех проблем, оно фактически дает право заниматься ей легально, но при этом может быть задействован и административный ресурс государства, так как непосредственно через процедуру лицензирования оно получает очередной финансовый и контролирующий рычаг в свои руки. Вопрос лицензирования тренерской деятельности — это скорее всего из области экономики и финансов, а в условиях сегодняшней Беларуси еще и контроля за влиянием на общество. Поэтому очень важно, кто и каким образом будет определять соответствующие критерии, насколько будут приняты во внимание мнения со стороны тренерских сообществ и будут ли они вообще услышаны? Развитие ситуации в нашей стране говорит скорее об обратном, с помощью лицензирования государство сможет в который раз ограничивать и контролировать тех, кто еще не попал по каким-либо причинам в сферу его интересов и влияния.

В заключение хотелось бы еще раз призвать коллег-тренеров к открытому разговору и, возможно, даже полемике по актуальным вопросам "тренерской кухни". Этот процесс необходимо "длить", ибо именно через серьезное обсуждение и согласование позиций по ключевым вопросам тренерского цеха у нас могут в перспективе появиться реальные шансы на создание действительно СООБЩЕСТВА тренеров в Беларуси.

■

кніжная палічка

Школа маладога журналіста. Людзі і факты: каталог выпускнікоў і выкладчыкаў праекта (1997–2007) / Пад агул. рэд. В. Рудніка. — Гродна, ГА "Трэці сектар", 2007. — 80 с.



Выданне ўтрымлівае інфармацыю пра праект "Школа маладога журналіста", які рэалізоўваўся ў Гродне ў 1997–2007 гг., пра выкладчыкаў і найбольш паспяховых выпускнікоў праекта. Каталог адрасаваны тым, хто быў разам з грамадскім аб'яднаннем "Трэці сектар" на працягу гэтых 10 гадоў, а таксама тым, хто захоча скарыстаць іх досвед працы з маладымі журналістамі. Адным з паспяховых вынікаў праекта з'яўляецца маладзёжны інтэрнэт-праект, створаны гарадзенцамі для гарадзенцаў — гэта он-лайн газета і он-лайн радыё "Твой стыль" (**www.t-styl.info**). Аўтары "Твайго стылю" — юнакі і дзяўчаты, якія толькі пачынаюць свой шлях у журналістыцы, здольныя, творчыя людзі, неабыякавыя да таго, што дзеецца навокал. Каб далучыцца да "Твайго стылю", дастаткова скантактавацца з каардынатарамі праекта, дзеля гэтага трэба мець ахвоту паспрабаваць сябе ў журналістыцы, мець ідэі матэрыялаў (навіны, інтэрв'ю, рэпартажы, артыкулы, фотаздымкі і г.п.): info@t-styl.info.

Содействие в выборе профессии: методическое пособие по профориентации / Сост. А.А. Левко и др. — Минск, 2006. — 48 с.



Методическое пособие "Содействие в выборе профессии" адресовано социальным педагогам и психологам учреждений, обеспечивающих общее среднее образование и, в первую очередь, школ-интернатов для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Пособие будет полезно всем тем, кто занимается профориентационной работой в учреждениях образования. В нем описано два тренинговых занятия и исследовательская игра "Сталкер", направленные на подготовку воспитанников интернатных учреждений к осознанному выбору профессии. В приложении размещены описания некоторых методик по профориентации, тестовые методики, тематические кроссворды и др. В печатном виде пособие можно получить, обратившись в ОО "Фокус-группа" (focus_group@mail.ru), или скачать на Интернет-ресурсе для молодых сирот, сотрудников интернатных учреждений и приемных родителей: **www.belinternat.org**.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПАРЛАМЕНТА И СОВЕТА ЕВРОПЫ
от 18 декабря 2006 г.
о ключевых компетенциях обучения в течение жизни[1]
(2006/962/EC)

ПРИЛОЖЕНИЕ

Ключевые компетенции для обучения в течение всей жизни — европейские рамочные установки

Обоснование и цели

Поскольку глобализация продолжает ставить перед Европейским Союзом новые вызовы, каждому гражданину потребуется широкий круг компетенций, чтобы гибко адаптироваться к быстро изменяющемуся взаимосвязанному миру.

Образование в его двойной роли — как социальной, так и экономической — играет ведущую роль в обеспечении овладения гражданами Европы ключевыми компетенциями, необходимыми для того, чтобы они были способны гибко адаптироваться к таким переменам.

В частности, опираясь на различные индивидуальные компетенции, необходимо учитывать различные потребности обучающихся, обеспечивая равенство и доступ для тех групп, которые из-за ограничений, связанных с личными, социальными, культурными или экономическими обстоятельствами, требуют специальной поддержки, чтобы реализовать их образовательный потенциал. Примеры таких групп включают людей с низким базовым уровнем навыков, в частности с низким уровнем грамотности, рано оставивших школу, длительное время безработных, а также возвращающихся на работу после длительного отпуска, пожилые люди, мигранты и люди с ограничениями.

В этом контексте основными целями Рамочных установок являются:

1. Выявление и определение ключевых компетенций, необходимых для личной самореализации, активного гражданства, социальной сплоченности и employability в обществе знаний;
2. Поддержка работы государств-членов в обеспечении того, чтобы к концу начального образования и обучения молодые люди развили ключевые компетенции до уровня, позволяющего им быть готовыми к взрослой жизни и создающего базу для дальнейшего обучения и труда, и чтобы взрослые были способны развивать и совершенствовать свои компетенции на протяжении всей жизни;
3. Предоставить инструмент европейского уровня для политиков, поставщиков образования, работодателей и самих обучающихся, чтобы фасилитировать усилия на европейском и национальных уровнях по достижению взаимно согласованных задач;
4. Предоставить рамки для дальнейших действий на уровне Сообщества программе Образование и Обучение 2010 и по Программам Образования и Обучения Сообщества.

Ключевые компетенции

Компетенции в данном документе определяются как комбинация знаний, навыков и отношений в соответствующем контексте. Ключевые — это такие компетенции, которые необходимы всем индивидуумам для личной реализации и развития, активного гражданства, социальной включенности и занятости.

Рамочные установки устанавливают восемь ключевых компетенций:

1. Общение на родном языке;
2. Общение на иностранных языках;
3. Математическая грамотность и базовые компетенции в науке и технологии;
4. Компьютерная грамотность;
5. Освоение навыков обучения;
6. Социальные и гражданские компетенции;
7. Чувство новаторства и предпринимательства; и
8. Осведомленность и способность выражать себя в культурной сфере.

Ключевые компетенции рассматриваются как одинаково важные, поскольку каждая из них может помочь успешной жизни в обществе знаний. Многие из компетенций overlap и взаимосвязаны: аспекты, важные в одной сфере, поддерживают компетентность в другой. Компетентность в фундаментальных базовых навыках в языке, грамотности, работе с числами и информацией и информационными технологиями является основой для учебы, а обучение учению поддерживает всю образовательную деятельность. Есть ряд тем, которые проходят через весь документ "Рамочные установки": критическое мышление, творческий подход, инициативность, решение проблем, оценка риска, принятие решений и конструктивное управление чувствами играют роль во всех восьми компетенциях.

[1] опубликован: L 394/18 EN Official Journal of the European Union 30.12.2006
eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf

1. Общение на родном языке[2]

Определение:

Общение на родном языке — это способность выражать и понимать понятия, мысли, чувства, факты и мнения в письменной и устной форме (слушание, говорение, чтение и письмо), а также взаимодействовать лингвистически соответствующим образом и творчески во всем многообразии общественных и культурных контекстов; во время учебы, на работе, дома и на досуге.

Необходимые знания, навыки и отношения, связанные с этой компетенцией:

Коммуникативная компетентность является результатом овладения родным языком, который внутренне связан с развитием познавательных способностей индивидуума объяснять мир и общаться с другими. Коммуникация на родном языке требует от индивидуума знания словаря, функциональной грамматики и функций языка. Она включает осведомленность об основных типах вербального взаимодействия, о ряде литературных и нелитературных текстов, об основных чертах различных стилей и уровней языка, а также о вариабельности языка и коммуникации в различных контекстах.

Индивидуумы должны владеть навыками как устной, так и письменной коммуникации в различных коммуникационных ситуациях, следить и адаптировать свою коммуникацию к требованиям ситуации. Эта компетенция включает также умение различать и использовать различные типы текстов, чтобы искать, собирать и обрабатывать информацию, пользоваться помощью и формулировать и выражать свои устные и письменные аргументы убедительным способом в соответствии с контекстом.

Положительное отношение к коммуникации на родном языке включает готовность к критическому и конструктивному диалогу, уважение эстетических качеств и желание к ним стремиться, а также интерес к взаимодействию с другими. Оно предполагает осведомленность о влиянии языка на других и потребность в понимании и использовании языка позитивным и социально ответственным образом.

2. Общение на иностранных языках[3]

Определение:

Общение на иностранных языках в широком смысле предполагает основные навыки коммуникации на родном языке: она базируется на способности понимать, выражать и толковать понятия, мысли, чувства, факты и мнения как в устной, так и в письменной форме (слушание, говорение, чтение, письмо) в соответствующем ряде социальных и культурных контекстов (в образовании и обучении, на работе, дома и на досуге) в соответствии с желаниями или потребностями индивида. Коммуникация на иностранных языках также требует таких навыков, как медиация и межкультурное понимание. Уровень индивидуального владения будет разным в четырех сферах (слушание, говорение, чтение и письмо) и в разных языках и будет соответствовать социальной и культурной подготовке этого индивида, среде, потребностям и/или его интересам.

Необходимые знания, навыки и отношения, связанные с этой компетенцией: компетентность в иностранных языках требует знания словаря и функциональной грамматики, а также осведомленности об основных типах вербального взаимодействия и языковых стилей. Важно также знание социальных условностей и культурных аспектов и разнообразия.

Необходимые навыки для коммуникации на иностранных языках состоят в умении понимать устные послания, инициировать, поддерживать и завершать беседы, а также читать, понимать и производить тексты в соответствии с потребностями индивида. Индивиды должны быть способны использовать должным образом помощь и изучать языки и неформально, как часть обучения в течение жизни.

Положительное отношение включает уважение культурного разнообразия, а также интерес и любопытство по отношению к языкам и межкультурной коммуникации.

3. Математическая грамотность и базовые компетенции в науке и технологии

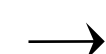
Определение:

А. Математическая грамотность — это способность развивать и применять математическое мышление для решения ряда задач в повседневных ситуациях. Наращивая основательное умение управляться с цифрами, основной упор делается на процессе и деятельности, а также на знании. Математическая грамотность включает разные уровни способностей и желания использовать математические способы мышления (логика и пространственное мышление) и презентации (формулы, модели, конструкты, графы, таблицы).

В. Компетенции в науке касаются способности и желания использовать основы знаний и методологии, объясняющих мир, для выявления проблем и выводов, основанных на доказательствах. Компетентность в технологии рассматривается как применение этих знаний и методологии для решения воспринимаемых человеческих жела-

[2] В контексте европейских мультикультурных и мультиязыковых обществ считается, что родной язык может не во всех случаях быть официальным языком государства-члена, и что способность осуществлять коммуникацию на официальном языке является предпосылкой для обеспечения полноты участия индивида в обществе. В некоторых государствах-членах родной язык может быть одним из нескольких официальных языков. Меры по разрешению таких случаев и соответствующему применению определения находятся в ведении каждого государства-члена в соответствии с их специфическими потребностями и обстоятельствами.

[3] Важно признавать, что многие европейцы живут в двуязычных или мультиязычных семьях и сообществах, и что официальный язык страны, в которой они живут, может не быть их родным языком. Для этих групп эта компетенция может относиться скорее к официальному языку, чем к иностранному. Их потребность, мотивация и социальные или экономические причины для развития этой компетенции в целях интеграции будет отличаться от тех, например, кто изучает иностранный язык для путешествий или работы. Меры по разрешению таких случаев и соответствующему применению определения находятся в ведении каждого государства-члена в соответствии с их специфическими потребностями и обстоятельствами.



ний и потребностей. Компетенции в науке и технологии включают понимание изменений, вызываемых человеческой деятельностью, и ответственности каждого отдельного гражданина.

Необходимые знания, навыки и отношения, относящиеся к этим компетенциям:

А. Необходимые знания в математике включают основательное знание цифр, мер и структур, базовых операций и базовых математических представлений, понимание математических терминов и понятий, а также представление о вопросах, к которым математика может предложить ответы.

Индивид должен владеть умениями применять базовые математические принципы и процессы в повседневном контексте дома и на работе, а также следовать и оценивать цепочки аргументов. Индивид должен быть способен рассуждать математически, понимать математические доказательства и общаться на языке математики, а также пользоваться соответствующим аппаратом.

Положительное отношение в математике базируется на уважении к истине и желании поиска доказательств и оценки их достоверности.

В. В сфере науки и технологии необходимые знания состоят из базовых принципов естественного мира, фундаментальных научных понятий, принципов и методов, технологий и технологических продуктов и процессов, а также понимания влияния науки и технологий на естественный мир. Эти компетенции должны способствовать лучшему пониманию индивидом достижений, ограничений и рисков научных теорий, их применения и технологий в обществах как таковых (по отношению к принятию решений, ценностям, моральным вопросам, культуре и т.д.).

Навыки включают способность использовать и применять технологические инструменты и машины, а также научные данные для достижения целей или основанных на доказательствах решений или выводов. Индивиды должны также быть способны распознавать основные черты научной справки и быть способными сообщить выводы и основания, приведшие к ним.

Компетенция включает отношение критической оценки и любознательности, интерес к этическим вопросам и уважение как к безопасности, так и к устойчивости, и в частности, по отношению к научному и технологическому прогрессу в отношении самого себя, семьи, сообщества и в глобальных вопросах.

4. Компьютерная грамотность

Определение:

Компьютерная грамотность включает уверенное и критичное пользование технологиями информационного общества (ТИО) для работы, досуга и коммуникаций. Она поддерживается базовыми навыками в ТИО: использование компьютера для восстановления, оценки, хранения, производства, презентации и обмена информацией, для общения и участия в сотрудничающих сетях с помощью Интернета.

Необходимые знания, навыки и отношения, связанные с этой компетенцией:

Компьютерная грамотность требует хорошего понимания и знания природы, роли и возможностей ТИО в повседневном контексте: в личной и общественной жизни, а также на работе. Она включает основные компьютерные приложения, такие как текстовые редакторы, таблицы, базы данных, хранение и управление информацией, а также понимание возможностей и потенциальных рисков Интернета и электронных коммуникаций (электронная почта, инструменты сети) для работы, досуга, обмена информацией и сетевого сотрудничества, обучения и исследований. Индивиды должны также понимать, как ТИО может поддерживать творчество и новаторство, быть осведомленным о вопросах обоснованности и достоверности доступной информации, а также о правовых и этических принципах интерактивного пользования ТИО.

Необходимые навыки включают способность поиска, сбора и обработки информации и использование ее критично и системно, оценивая релевантность и отличая реальное от виртуального при пользовании ссылками. Индивиды должны иметь навыки использования инструментов для производства, презентации и понимания сложной информации и быть способны получать доступ, искать и использовать услуги Интернета. Индивиды должны также быть способны использовать ТИО для поддержки критического мышления, творчества и новаторства. Использование ТИО требует критичного и рефлексивного отношения к доступной информации и ответственного использования интерактивных средств информации. Интерес к вовлеченности в дела сообществ и сетей с культурными, социальными и/или профессиональными целями также поддерживает эту компетенцию.

5. Освоение навыков обучения

Определение:

"Освоение навыков обучения" это способность стремиться и настойчиво продолжать учиться, организовывать собственное обучение, в том числе эффективно управляя временем и информацией как индивидуально, так и в группах. Эта компетенция включает осознание собственных процессов обучения и потребностей, выявление доступных возможностей и способность преодоления препятствий на пути к успешному обучению. Эта компетенция означает получение, обработку и ассимиляцию новых знаний и навыков, а также поиск и использование руководства. Освоение навыков обучения вовлекает обучающихся дополнять предыдущее обучение и жизненный опыт, чтобы использовать и применять знания и навыки во всем многообразии контекстов: дома, на работе, в образовании и обучении.

Мотивация и уверенность являются решающими для компетенции индивида.

Необходимые знания, навыки и отношения, связанные с данной компетенцией:

В случае, когда обучение направлено на конкретную работу или карьерные цели, индивид должен иметь знания о требуемых компетенциях, знаниях, навыках и квалификации. Во всех случаях освоение навыков обучения требует, чтобы индивид знал и понимал его/ее предпочтительные стратегии обучения, сильные и слабые сторо-

ны его/ее навыков и квалификации, а также был способным к поиску возможностей образования и обучения и доступного руководства или помощи.

Освоение навыков обучения требует, прежде всего, приобретения таких фундаментальных базовых навыков, как языковая грамотность, математическая грамотность и ТИО, которые необходимы для дальнейшего обучения. Основываясь на этих навыках, индивид будет способен получить доступ, приобрести, обработать и усвоить новые знания и навыки. Это требует эффективного управления процессом собственного обучения, схемами карьеры и работы и, в частности, способности быть настойчивым в учебе, концентрироваться длительное время и критически рефлектировать на цели и задачи учебы. Индивиды должны быть способны посвятить время учебе самостоятельно и дисциплинированно, но одновременно способны и сотрудничать в учебном процессе, извлекать выгоды из гетерогенной группы и делиться тем, что они уже изучили. Индивиды должны быть способны организовать собственное обучение, оценить собственную работу, а также искать совета, информации и поддержки, если это необходимо.

Положительное отношение включает мотивацию и уверенность в получении и достижении успеха в учебе на протяжении жизни. Отношение разрешения проблем поддерживает как учебный процесс, так и способность индивида иметь дело с препятствиями и переменами. Желание применять полученные ранее знания и жизненный опыт и заинтересованный поиск возможностей для обучения и применения обучения в разнообразных жизненных ситуациях являются ключевыми элементами положительного отношения.

6. Социальные и гражданские компетенции

Определение:

Они включают личные, межличностные и межкультурные компетенции и охватывают все формы поведения, которые позволяют индивидам эффективным и конструктивным образом участвовать в общественной и трудовой жизни и, в частности, во все более разнообразных обществах, а также при необходимости разрешать конфликты. Гражданские компетенции позволяют индивидам во всей полноте участвовать в гражданской жизни, основываясь на знании социальных и политических понятий и структур и готовности к активному и демократическому участию.

Необходимые знания, навыки и отношения, связанные с данными компетенциями:

А. Социальная компетенция связана с личным и общественным благополучием, которое требует понимания того, как индивиды могут обеспечить оптимальное психическое и физическое здоровье, в том числе как ресурс для него, его семьи и его ближайшего социального окружения, а также знания о том, как здоровый образ жизни может этому способствовать. Для успешного межличностного и общественного участия необходимо понимание норм поведения и общепринятых в разных обществах и сферах манер (например, на работе). Также важно быть осведомленным о базовых понятиях, касающихся личности, групп, трудовых коллективов, гендерного равенства и недопущения дискриминации, общества и культуры. Ключевым является понимание мультикультурных и социально-экономических характеристик европейских обществ и как культурная национальная идентичность взаимодействует с европейской идентификацией.

Ключевые навыки этих компетенций включают способность конструктивно общаться в различных сферах, демонстрировать толерантность, выражать и понимать различные точки зрения, вести переговоры, умея создавать атмосферу доверия, и испытывать сочувствие. Индивиды должны быть способны справляться со стрессом и чувством фрустрации и выражать их конструктивным образом, а также должны делать различие между личной и профессиональной сферами.

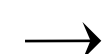
Компетенции базируются на отношениях сотрудничества, ассертивности и целостности. Индивиды должны быть заинтересованы в социально-экономическом развитии и межкультурной коммуникации, и ценить разнообразие и уважать других, а также быть готовы к преодолению предрассудков и компромиссам.

В. Гражданские компетенции базируются на знании понятий демократии, справедливости, равенства, гражданства и гражданских прав, включая текст Хартии о фундаментальных правах в европейском сообществе и международных деклараций, а также на знании того, как они применяются различными институтами на местном, региональном, национальном, европейском и международном уровнях. Они включают знание как современных событий, так и основных событий и тенденций национальной, европейской и мировой истории. Дополнительно должно быть сформировано представление о целях, ценностях и политике общественных и политических движений. Также крайне важно знание процесса европейской интеграции и европейских структур, основных целей и ценностей, а также осведомленность о разнообразии и культурной идентификации в Европе.

Навыки в сфере гражданских компетенций связаны со способностью эффективно взаимодействовать с другими в публичной сфере и демонстрировать солидарность и заинтересованность в решении проблем, влияющих на местные и более широкие сообщества. Они включают критическую и творческую рефлексию и конструктивное участие в как в деятельности сообществ, так и в принятии решений на всех уровнях: от местного до национального и европейского, включая голосование.

Полное уважение прав человека, включая равенство как основу демократии, уважение и понимание различий между системами ценностей различных религиозных и этнических групп являются основой для положительного отношения.

Это означает как чувство принадлежности к своей местности, стране, ЕС и Европе в целом, миру, так и желание участвовать в демократическом принятии решений на всех уровнях. Оно включает проявление чувства ответственности, а также понимания и уважения к разделяемым ценностям, таким как уважение к демократическим принципам, которые необходимы для социальной сплоченности. Конструктивное участие включает также общественную деятельность, поддержку социального разнообразия и сплоченности и устойчивого развития, готовность уважать ценности и частную жизнь других людей.



7. Чувство новаторства и предпринимательства

Определение:

Чувство новаторства и предпринимательства относится к способности индивида превращать идеи в действия. Оно включает творчество, новаторство и готовность рисковать, а также способность планировать и управлять проектами для достижения задач. Оно помогает индивидам не только в их повседневной жизни дома и в обществе, но также и на рабочем месте, осознавать содержание их работы и быть способными воспользоваться возможностями, оно также является базой для более специфических навыков и знаний, необходимых тем, кто организует или участвует в общественной или коммерческой деятельности. Оно должно включать понимание этических ценностей и продвигать хорошее управление.

Необходимые знания, навыки и отношения, связанные с этой компетенцией:

Необходимые знания включают способность выявлять доступные возможности для личной, профессиональной деятельности и/или бизнеса, в том числе "большую картину" вопросов, которые определяют контекст жизни и работы людей, например, понимание работы экономики и возможностей и вызовов, стоящих перед нанимателем или организацией. Индивиды должны осознавать этическую позицию предприятий и как они могут служить добру как, например, честная торговля или социальное предприятие.

Навыки связаны с про-активным управлением проектами (в том числе, например, способность планировать, организовывать, управлять, руководить и делегировать, анализировать, общаться, получать информацию, оценивать и вести учет), эффективной репрезентацией и переговорами и способностью работать как индивидуально, так и в сотрудничестве с другими в команде. Способность судить и выявлять сильные и слабые стороны, оценивать риски и рисковать в соответствующих случаях является ключевой.

Предпринимательское отношение характеризуется инициативностью, активностью, независимостью и новаторством в личной и общественной жизни, а также в работе. Оно включает также мотивацию и решимость достигать целей: личных или общих с другими целей, в том числе на работе.

8. Осведомленность и способность выражать себя в культурной сфере

Определение:

Понимание важности творческого выражения идей, опыта и эмоций различными средствами, включая музыку, драматическое искусство, литературу и изобразительное искусство.

Необходимые знания, навыки и отношения, связанные с этой компетенцией:

Осведомленность в культуре включает знание местного, национального и европейского культурного наследия и их места в мире. Она охватывает знание основных произведений культуры, включая современную популярную культуру. Важно понимать культурное и языковое разнообразие в Европе и других регионах мира, необходимость их сохранять и важность эстетических факторов в повседневной жизни.

Навыки имеют отношение как к оценке, так и к выражению: оценка и наслаждение от произведений искусства и сценического искусства, а также самовыражение через различные средства с использованием собственных способностей. Навыки включают также способность выражать собственные творческие и выразительные точки зрения на мнения других и реализовать социальные и экономические возможности в культурной деятельности.

Выражение себя в культурной сфере важно для развития творческих навыков, которые могут быть реализованы в разнообразных профессиональных контекстах.

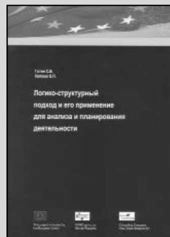
Хорошее понимание собственной культуры и чувство идентичности могут быть основой для открытого отношения и уважения к разнообразию способов выражения в культуре.

Позитивное отношение охватывает также творчество и желание развивать эстетические способности через художественное самовыражение и участие в культурной жизни.

Перевод с английского Раисы Синельниковой

кніжная палічка

Логико-структурный подход и его применение для анализа и планирования деятельности / С.В. Готин, В.П. Калоша. — Минск, 2007. — 120 с.



Пособие посвящено рассмотрению широко распространенной в странах Европейского Союза методологии ЛСП для ее использования при разработке, реализации и планировании программ и проектов различных организаций, работающих в некоммерческой сфере. Издание адресовано, прежде всего, руководителям и сотрудникам общественных организаций и инициатив, органов местной власти, учреждений образования и социальной сферы Республики Беларусь, использующим в своей работе проектный подход и желающим развивать международное сотрудничество.

Данное пособие издано в рамках проекта "Поддержка развития потенциала и сетевого сотрудничества белорусских общественных объединений и местных органов власти", целью которого является стимулирование развития взаимодействия белорусских общественных организаций и местных органов власти, а также расширение возможностей их сотрудничества с партнерскими организациями из других европейских стран в различных программах и инициативах под эгидой Европейского Союза.

Приобрести пособие можно, связавшись с авторами по следующим адресам электронной почты: **sergej@gotin.org**, **vika@gotin.org** или по телефонам: **(+375-17) 284-07-09, (+375-29) 684-07-09.**

Молодежь и рынок труда. Чем могут помочь НГО?

Андрей Левко

Андрей Левко — исполнительный директор ОО "Фокус-группа".
e-mail: andrey.focus@gmail.com

В 2005 году безработица в мире достигла рекордного уровня в истории человечества — 195 миллионов человек (в 1995 году этот показатель составлял 157 миллионов). Об этом говорится в докладе Международной организации труда (МОТ) "Изменение моделей и структур в сфере труда", который был представлен на проходящей в Женеве ежегодной конференции МОТ. Сегодня в мире три миллиарда человек работают либо ищут работу, к 2015 году их число увеличится на 430 миллионов. Большая часть тех, кто пополнит ряды рабочей силы, будут выходцами из развивающихся стран. В результате старения населения число людей старше 60 лет растет быстрее, чем все другие возрастные группы. Как следствие, во всем мире возросла экономическая активность людей старше 50 лет. Для повышения уровня занятости населения государствам необходимо создавать в среднем более 43 миллионов новых рабочих мест ежегодно (1 http://www.un.org/russian/news/fullstorynews.asp?NewsID=5673). Схожая тенденция прослеживается и на территории Республики Беларусь.



На белорусском рынке труда сохраняется низкая конкурентоспособность молодежи без практического опыта работы, матерей малолетних детей, инвалидов, людей предпенсионного возраста и др.

По официальным данным, сейчас в Беларуси уровень зарегистрированной безработицы составляет 1,1% к численности экономически активного населения (год назад этот показатель, равнялся 1,3%). Эксперты отмечают, что скрытая безработица, т.е. количество безработных по разным причинам не ставших на учет в службы занятости, в несколько раз превышает цифры официальной статистики. К примеру, по мнению независимого эксперта, кандидата экономических наук Александра Соснова, который в свое время был министром труда Беларуси, в нашей стране количество тех, кто на самом деле является безработным, около 7% от занятого населения (2 http://naviny.by/rubrics/society/2007/09/24/ic_articles_116_152981/). Данные Александра Соснова основываются на социологических негосударственных исследованиях.

Сегодня, по оценкам россиян, в России работает около 300 тысяч белорусов. По данным министра труда и социальной защиты Беларуси, масса белорусских граждан, которые выезжают за границу на заработки без регистрации своей занятости, разделяется следующим образом: 83,8% едут в Россию, остальные 16,2% ищут работу в странах Балтии, Польши, Чехии, Германии и т. д. (3 http://nn.by/index.php?c=ar&i=14578).

В этой ситуации особую значимость приобретает помощь молодежи в планировании карьеры и самореализации на родине. Планирование карьеры — определение жизненного курса. Это важный этап для любого молодого человека. Чем раньше молодой человек займется планированием своей карьеры, тем меньше ошибок совершит на профессиональном пути. На западе карьерный менеджмент (управление карьерой) включается в основную программу обучения студентов. В Польше в основную программу обучения входит соответствующий учебный курс. В нашем образовании такой предмет пока не предусмотрен. Как научиться строить свою карьеру и где молодые люди могут найти поддержку?

Государственная система занятости населения имеет широкую разветвленную систему по всей стране и включает в себя центры занятости и несколько специализированных центров профессиональной ориентации молодежи. После распада советского союза количество подоб-



ных центров уменьшилось и, не смотря на усилия государства, они не в состоянии охватить своими программами всех нуждающихся. При этом работодатели заинтересованы в привлечении квалифицированных сотрудников, имеющих хорошее образование, опыт работы. Молодым специалистам, как правило, они предлагают не очень привлекательные условия труда. Коммерческие фирмы, работающие в сфере подбора персонала, в основном ориентированы на молодежь с выдающимися личными качествами, образованием и профессиональными навыками. Молодые люди без опыта работы имеют мало шансов найти желаемую работу. Еще меньше шансов найти желаемую работу имеют уязвимые группы населения, такие как молодые инвалиды, сироты и др.

На этом фоне выделяются программы белорусских общественных объединений. Мобильность, способность НГО гибко реагировать на потребности целевых групп и их близость к клиентам позволяет реализовывать небольшие проекты, предлагающие уникальные услуги, или предлагать свои услуги группам молодежи, не охваченным государственными программами.

Не ставя целью описать в своей статье работу всех белорусских НПО, хочу рассказать об опыте работы общественного объединения "Фокус-группа" по теме повышения конкурентоспособности молодежи на белорусском рынке труда.

Работать по этой теме организация начала в 2005 году. Занимаясь с молодыми сиротами, воспитанниками школ-интернатов Минского региона, сотрудники организации увидели, что у этой группы молодежи существуют проблемы при выходе на рынок труда. Молодые люди зачастую не умели выбрать свою будущую профессию, при выборе учебного заведения не учитывали особые требования и ограничения для некоторых профессий, имели проблемы во вхождении в рабочий коллектив на первом рабочем месте.

Тогда организацией был разработан проект "Современный мир", направленный на формирование у воспитанников школ-интернатов Минска и Минской области ответственного поведения по отношению к планированию своего ближайшего будущего — поступлению в учебное заведение, определению на работу. За время проекта 200 воспитанников школ-интернатов Минска и Минской области научились самостоятельно находить информацию, пользоваться ей в дальнейшей жизни для защиты и реализации собственных прав; осуществлять осознанный выбор наиболее подходящей профессии, учебного заведения; более осознанно делать первые шаги к обустраиванию самостоятельной жизни вне стен интернатных учреждений. Благодаря проекту было изданы информационное пособие для молодежи "Твой выбор профессии", методическое пособие для социальных педагогов и психологов "Содействие в выборе профессии" и буклет для молодежи "Ошибки выбора профессии".

Отличительной особенностью проекта стало включение в группу организаторов просветительских мероприятий успешных выпускников интернатных учреждений из числа студентов Белорусского государственного педагогического университета. На образовательных встречах ребята делились собственным опытом разрешения сложных жизненных ситуаций.

Другой "находкой" проекта стало распространение историй успеха выпускников школ-интренатов среди детей-сирот. В информационное пособие для молодежи "Твой выбор профессии" вошли две такие истории. Истории успеха и другие информационные материалы проекта были размещены в сети Интернет на сайте www.belinternat.org, что значительно повысило их доступность.

В 2006 году организация начала сотрудничать с Представительством Международной организации по миграции (МОМ) в Республике Беларусь в рамках проекта "Борьба с торговлей людьми" в Республике Беларусь. Участниками тренингов и трудовой практики стали студенты Минских вузов и безработные девушки. За год тренерами организации было проведено пять многодневных тренингов для молодёжи по эффективному поиску работы. Помимо развития профессиональных компетентностей, участники получили информацию о проблеме трудовой и сексуальной эксплуатации. Для участников проекта была организована практика, позволяющая приобрести трудовой опыт. Некоторые ребята после окончания трудовой практики смогли продолжить свою работу уже в качестве штатных сотрудников.

В 2007 году проект организации "Веб-истории о выборе профессии и поиске работы, написанные выпускниками школ" стал финалистом конкурса 2007 Europe and Central Asia Youth Conference Innovation Grants "Connecting Youth to Work and Citizenship Opportunities", организованного Всемирным банком и компанией NOKIA. Мероприятия проекта помогут молодым людям лучше понимать проблемы и специфику выбора профессии и поиска работы в нашей стране.

Идея проекта заключается в издании книги для молодежи, которая будет содержать реальные истории молодых людей, описывающие их опыт перехода от школы к работе — выбор профессии и поиск работы. Также книга будет содержать комментарии эксперта и теоретическую информацию по заявленной теме. Впоследствии книга будет размещена на сайте www.belinternat.org и

получит распространение в печатном виде. Данный проект предстоит зарегистрировать в Департаменте по гуманитарной деятельности.

В июле 2007 года волонтеры организации провели мини-исследование потребностей молодежи в информации и информационных сервисах, посвященных поиску работы и построению карьеры. Исследование проходило в форме анкетирования и проводилось в местах скопления молодежи города Минска: в парке им. Горького, в Михайловском сквере и др. Было опрошено 100 молодых людей. Примечательно, что 89% опрошенных отметили необходимость создания нового информационного ресурса, посвященного вопросам поиска работы и построения карьеры. Исследование показало, что наиболее приемлемыми для молодежи источниками информации являются электронные средства массовой информации (Интернет), а также печатные СМИ и информационные службы (агентства), в которых можно получить консультацию специалиста. Также молодежь (54%) проявляет большой интерес к информации по теме создания собственного бизнеса. Проведенное исследование с выборкой в 100 человек не претендует на научную глубину и широкий охват целевой группы, однако, по мнению его организаторов, иллюстрирует актуальность обозначенной темы для молодежи и необходимость более активной работы с молодежью в сфере ее адаптации при "выходе на рынок труда".

В планах ОО "Фокус-группа" создание информационно-консультационного сервиса для молодежи — информационного бюро "Карьера". Предполагается, что бюро "Карьера" станет отдельной программой организации, которая будет предлагать безработной молодежи и молодым людям без опыта профессиональной деятельности различные виды услуг. В бюро "Карьера" молодежь сможет получить информацию по теме профориентации, профессионального обучения, трудоустройства, о работодателях и вакансиях для молодежи непосредственно в офисе, по телефону, на веб-сайте www.kariera.by, посредством печатных материалов. Кроме того, будут организовываться консультации по трудовому праву, рабочая практика (с возможностью будущего трудоустройства). Специалисты смогут воспользоваться собранными описаниями успешных практик трудоустройства молодежи из разных стран, библиотекой.



Созданный веб-сайт www.kariera.by повысит доступность информации. Он будет связан с другими подобными сайтами (www.e-perspektiva.ru, www.superjob.ru, www.kariera.com.pl и др.). Примечательно, что уже сейчас есть договоренности о сотрудничестве с польской фирмой "Grupa Modus", которая поддерживает сайт www.kariera.com.pl, издает журнал для молодежи "Kariera", ежегодный каталог работодателей "Kariera".

В целях профилактики нелегальной трудовой эксплуатации и трудовой миграции планируется работа бюро "Карьера" с подобными организациями в Беларуси, Украине, Польше, Литве, России. Объединение в информационную сеть организаций разных стран позволит достичь трансграничного эффекта. При необходимости, партнеры смогут проверять информацию о наличии соответствующей лицензии у фирм, использующих иностранный наемный труд.

Представительство Миссии ОБСЕ в Республике Беларусь готово поддержать проект организации "С открытыми глазами" (профилактика миграции молодежи за пределы Республики Беларусь посредством повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда). К сожалению, на данный момент существуют сомнения по поводу возможности государственной регистрации этого проекта в ближайшее время.

В будущем бюро "Карьера" сможет функционировать как ресурсный центр, поддерживающий деятельность информационных центров, действующих на базе учебных заведений и общественных объединений. Перечень услуг информационного бюро может быть расширен за счет создания регулярной Интернет-рассылки, выпуска периодического печатного издания, проведения ярмарок вакансий, исследований рынка труда, составления карты инвестиций.

Сотрудники "Фокус-группы" полны оптимизма и надеются создать информационный сервис для молодежи, который будет предоставлять различные услуги по теме профориентации, трудоустройства и построения карьеры, включая такие, которые не имеют аналогов в современной Беларуси.

Контакты ОО "Фокус-группа":

Тел./факс: (375-17) 298-39-33
E-mail: focus_group@mail.ru
Сайт: www.f-group.org

■

Сайт Nastaunik.info

як метад грамадзянскай адукацыі педагогаў

Сярод праблем, з якімі сутыкаюцца адукацыйныя грамадскія арганізацыі Беларусі, бадай асноўнай можна лічыць цяжкасць выхаду на шырокія колы грамадства. Адукацыйныя арганізацыі стаміліся ад бясконцых забарон, пошуку памяшканняў для сваіх мерапрыемстваў, звышкантролю з боку розных дзяржструктур і іншых перашкодаў. Бывае, што на саму статутную дзейнасць — грамадзянскую адукацыю — проста не застаецца сіл.

Дзяржаўная адукацыйная сістэма, прамая функцыя якой займацца фармаваннем грамадзян, таксама ігнаруе свой абавязак, замяніўшы грамадзянскую адукацыю дзяржаўнай ідэалогіяй, мэта якой — прапаганда існуючага рэжыму. Калі надалей такая сітуацыя захаваецца, стануць нормай патэрналізм, ксенафобія, канфармізм, ізаляцыянізм.

Без грамадзянскай адукацыі мы рызыкуем вырасціць новае пакаленне інфантыльных канфармістаў і цынікаў, мы губляем новае пакаленне моладзі, а разам з ім аддаляем дэмакратычную перспектыву для краіны. Усё цяжэй растлумачыць моладзі, што такое дэмакратычныя каштоўнасці. **Гэта для яе — абстрактныя паняцці.** Як немагчыма распавесці чалавеку, якая смачная ежа, якую ён ніколі не каштаваў, так і моладзь, якая сфармавалася пры антыдэмакратычнай уладзе, не адчувае, што такое свабода, выбар, павага да іншай думкі. А калі яна гэтага не прымае, не ведае, то ёй цяжка зразумець за што весці барацьбу.

Вінаваціць грамадскія арганізацыі ў адсутнасці грамадзянскай мужнасці быць прысутнымі ў патрэбным месцы ў патрэбны час не заўсёды выпадае. Апошнім часам трапляюць пад пераслед не толькі самі арганізацыі і іх сябры, да чаго ўжо ўсе мы прызвычаіліся, а пераследуюцца ўдзельнікі адукацыйных мерапрыемстваў — звычайныя людзі, з якімі і дзеля якіх мы працуем.

Паўстае задача пошуку новых формаў зносінаў з мэтавымі групамі. Эфектыўных і адносна бяспечных ва ўмовах сучаснай Беларусі. Адным з такіх метадаў працы можа быць арганізацыя віртуальнай камунікацыі праз Інтэрнет — адзіную пакуль яшчэ свабодную прастору для распаўсюду інфармацыі ў Беларусі.

У гэтым артыкуле мы хочам падзяліцца досведам Цэнтра Супольнасць, які паспрабаваў арганізаваць дыстанцыйную камунікацыю з настаўнікамі з дапамогай Інтэрнэту і далучыў да стварэння прафесійнай web-пляцоўкі саміх настаўнікаў.

Гісторыя стварэння

Каб навучыцца і зрабіць старонку ў Інтэрнеце, чалавеку, які валодае камп'ютэрам на ўзроўні карыстальніка, патрэбна паўгадзіны (праверана на 56 настаўніках). Але стварыць сайт, які выконвае функцыі метадычнага дапаможніка, інфармацыйнага рэсурса і своеасаблівай пляцоўкі для зносінаў паміж прафесіяналамі, ды яшчэ мае звышмэту — вучыць дэмакратыі ва ўмовах, калі веды пра дэмакратыю незапатрабаваныя ў грамадстве, бо дзяржава абмежавала сферы, дзе гэтыя веды прыдаліся б на практыцы — вельмі цяжкая задача.



Ідэя стварэння спецыялізаванага сайта для настаўнікаў узнікла ў Цэнтра Супольнасць пасля 6 год працы з педагогамі, якія зацікаўленыя ў дэмакратызацыі адукацыйнага працэсу. Сайт **Nastaunik.info** — гэта своеасаблівае перанясенне ў Інтэрнэт-прастору адукацыйнага досведу праграмы "Настаўнік. Школа. Грамадства", які назапасілі за час існавання праграмы яе ўдзельнікі — педагогі з усіх рэгіёнаў краіны. Таму напачатку некалькі слоў пра саму праграму.

Праца ў межах праграмы "Настаўнік. Школа. Грамадства" пачалася ў 1999 годзе з апытання патрэбаў педагогаў, якія імкнуліся да ўдасканалення сваёй прафесійнай дзейнасці і ўдзельнічалі ў грамадскім жыцці: вялі гурткі, працавалі з калегамі і бацькамі, выдавалі школьныя газеты і бюлетэні, выступалі з адукацыйнымі, экалагічнымі, сацыяльнымі ініцыятывамі. Выявіліся патрэбы ў інфармацыйнай і метадычнай падтрымцы іх дзеянняў. Так узнікла праграма "Настаўнік. Школа. Грамадства" — праграма метадычнай і грамадзянскай адукацыі настаўнікаў.

Да Цэнтра Супольнасць далучыўся шэраг грамадскіх арганізацый адукацыйнага кірунку сярод якіх "Таварыства беларускай школы", "Таварыства беларускай мовы", "Новая касталія", "Зваротная сувязь", "Чазенія" ды іншыя, і мы разам пачалі ладзіць розныя адукацыйныя мерапрыемствы для педагогаў: семінары, замежныя стажыроўкі, міжнародныя канферэнцыі, ствараць настаўніцкія клубы, праводзіць педагагічныя майстэрні і інш. Мы знаёмілі настаўнікаў з рознымі сучаснымі адукацыйнымі тэхналогіямі і методыкамі, якія базуюцца на дэмакратычных каштоўнасцях, настаўнікі бачылі як і дзеля чаго працуюць грамадскія арганізацыі, набывалі грамадзянскія веды і кампетэнтнасць, што падвышала іх матывацыю да выкарыстання гэтых методык, і, нарэшце, яны бачылі прыклады актыўнай жыццёвай пазіцыі, набіраліся адно ад аднаго аптымізму.

За 6 год існавання праграмы яе ўдзельнікамі сталі каля 2000 педагогаў, назапасілася шмат адукацыйных матэрыялаў, якія не ў стане змясціць ні адно папяровае выданне. Вось тады было вырашана стварыць сайт для настаўнікаў, каб з дапамогай сучасных тэхналогій падзяліцца досведам з усімі зацікаўленымі ў паляпшэнні адукацыі і пабудовы дэмакратычнага грамадства ў Беларусі.

Некалькі месяцаў прыйшлося патраціць на пошукі ў Інтэрнеце адукацыйных рэсурсаў, якія ўжо ёсць у Беларусі

і за мяжой. Наш сайт павінен быў стаць арыгінальным, а не паўтараць інфармацыю. Як жа мы былі расчараваныя, калі ўбачылі, што ў задуманага сайта амаль няма ні канкурэнтаў, ні паплечнікаў.

Рэсурсы афіцыйных устаноў адукацыі ды міністэрства — гэта хутчэй рэкламныя старонкі гэтых устаноў, на якіх часам змяшчаюцца шматлікія інструкцыі, пастановы і г.д. — яны далёкія ад рэальных патрэбаў адукацыі і настаўніка. Метадычныя выданні зусім не маюць Інтэрнэт-старонак альбо вывешваюць толькі кароткі змест выданняў, які нават не ўтрымлівае рэзюмэ артыкулаў. Адукацыйныя Інтэрнэт-рэсурсы прадстаўлены рэдкімі аўтарскімі старонкамі настаўнікаў-энтузіястаў, дзе яны змяшчаюць уласныя дыдактычныя сістэмы, апісваюць асобныя заняткі. Пры апытанні настаўнікі зазначылі, што часам карыстаюцца замежнымі адукацыйнымі сайтамі, але там мала што можна ўзяць. Акрамя моўнага бар'еру перашкаджае разыходжанне ў навучальных праграмах.

Ствараючы сайт **Nastaunik.info**, мы не імкнуліся разбураць міфы галоўнага гісторыка і педагога краіны пра адсутнасць навуковай тэрміналогіі на беларускай мове і перавагу савецкай сістэмы адукацыі. Мы проста хацелі зрабіць сайт для настаўнікаў патрэбным, сучасным, прыгожым і беларускім. Бо мы верым, што такой павінна быць і наша школа.

Для стварэння менавіта такога сайта спатрэбіліся матэрыялы лепшых беларускіх настаўнікаў, пераклады артыкулаў агульнапрызнаных лідэраў сусветнай педагогікі, таксама прыдалася мастацкая адукацыя, густ і канешне натхненне Алены Кулаевай — дзякуючы ёй і яе сябрам-дызайнерам сайт атрымаў сваё аблічча. А візіткай **Nastaunik.info** стала настаўніца Іра (чамусьці мы адразу яе так назвалі), з першага погляду бачна, што яна разумная, вясёлая, дэмакратычная, свая для вучняў і далёкая да ўнутрышкольных плётак і інтыг.

Вось такім нам бачыўся беларускі настаўнік і **Nastaunik.info.**

Сайт — метадычная бібліятэка

Nastaunik.info першапачаткова задумваўся як сайт-бібліятэка. Ітэрфейс дазваляў спампаваць настаўніку любы матэрыял, а таксама пакласці "на палічку" уласную распрацоўку. Матэрыялы павінны былі адпавядаць беларускім умовам і быць максімальна практычнымі. Гэта значыць, матэрыялы, якія можна выкарыстоўваць на занятках і ў пазашкольнай рабоце з мінімальнай адаптацыяй ці без яе. Акцэнт быў зроблены на метадычныя матэрыялы і рэкамендацыі, распрацоўкі аўтарскіх урокаў у стратэгіі актыўнага навучання, адукацыйныя ініцыятывы і г.д. — усё, што можа дапамагчы настаўніку ўплываць на фармаванне дэмакратычнага светапогляду вучняў, кампетэнтнасцей, каштоўнасцей. Матэрыялаў праграмы назапасілася столькі, што напрацягу першага паўгода мы займаліся толькі пераводам іх у электронны фармат і напаўненнем сайта.

Матэрыялы сайта паказваюць альтэрнатыву аўтарытарным метадам навучання і "дзяржаўнай ідэалогіі". Раздзелы "Грамадзянская адукацыя" і "Нацыянальная школа" запатрабавалі стварэння новых тэкстаў, каб дапамагчы настаўнікам вярнуць першапачатковы сэнс паняццям "дэмакратыя", "грамадзянская адукацыя" і "патрыятызм".

Цяпер электронная бібліятэка метадычных матэрыялаў папаўняецца за кошт аўтарскіх распрацовак, якія прысылаюць наведвальнікі сайта (настаўнікі). Напрыклад, толькі за 3 апошнія месяцы было размешчана 114 новых артыкулаў, з іх 24 — гэта аўтарскія метадычныя распрацоўкі, дасланыя настаўнікамі, прычым сярод іх 4 кнігі (падручнікі), напісаныя лепшымі беларускімі педагогамі.

Каб наша бібліятэка мела наведвальнікаў, матэрыялы павінны быць не толькі патрэбнымі, а яшчэ даступнымі. Гэта значыць, файлы павінны быць невялікімі, праграмы для карысання — стандартнымі. Настаўнікі — яны ж у асноўным толькі вучацца карыстацца камп'ютэрам. Галоўнае іх прыцягнуць, а не адштурхнуць. Электронную адукаванасць настаўнікаў трэба падвышаць паступова.

Сайт — электронная газета

Усе мы адчуваем, як хутка скарачаецца інфармацыйнае поле для незалежнай прэсы. Скарачаецца яно і для педагагічных інавацый, дэмакратычнай адукацыі, нефармальных адукацыйных праграм. І наш сайт узяў на сябе функцыю інфармавання настаўнікаў пра актуальныя падзеі і навіны адукацыі: Так на сайце з'явілася стужка адукацыйных навінаў.

Праз год свайго існавання сайт пастуова пераўтварыўся ў своеасаблівую "Настаўніцкую газету", дзе настаўнікі могуць знайсці інфармацыю аб рэальным становішчы ў адукацыі і ў краіне, аб шляхах дэмакратызацыі школы, аб магчымасцях далучыцца да разнастайных недзяржаўных праграм. Мы стараемся адшукаць інфармацыю практычна пра ўсе конкурсы для настаўнікаў ці вучняў, стажыроўкі, стыпендыі, школьныя абмены, тэматычныя Інтэрнэт-праекты. Паказаць, што настаўнік можа дасягнуць карысці дзякуючы сваёй ініцыятыве, а не толькі дзякуючы паслухмянасці і выкананню загадаў зверху.

Зразумела, новая інфармацыйная функцыя сайта запатрабавала прафесійнай журналісцкай працы і людскіх рэсурсаў. Стала неабходным весці маніторынг дзяржаўных і недзяржаўных СМІ, адсочваць змены заканадаўства і нарматыўнай базы ў галіне адукацыі, навіны дзяржаўных і замежных адукацыйных Інтэрнэт-рэсурсаў. На аснове маніторынгу ствараецца агляд навінаў адукацыі. На найбольш значныя падзеі рэдакцыя сайта рыхтуе арыгінальныя каментары, праводзіць апытанні адмыслоўцаў адукацыі, вучняў і бацькоў, праводзіць параўнальны аналіз з замежным досведам у той або іншай адукацыйнай сферы. Усё часцей да нас звяртаюцца розныя арганізацыі з просьбай аказаць інфармацыйную падтрымку сваіх мерапрыемстваў.

У гэты час для працы над сайтам да каманды далучыліся настаўнікі з розных куткоў Беларусі — нашы доабраахвотныя карэспандэнты. Шмат каго мы не бачылі ў твар, але шчыра ўдзячныя за дапамогу і актуальную інфармацыю. Гэта Сяргей Сівы — настаўнік з Валожына, які вядзе рубрыку **Школьныя святы.** Ён стварае сам, а таксама збірае сцэнары школьных святаў з усёй Беларусі, апрацоўвае іх, падбірае музыку для суправаджэння, пераводзіць музычныя файлы ў зручны фармат. Дасылаюць адукацыйныя навіны для сайта Тэльман Маслюкоў са Светлагорска, Іван Храпавіцкі з Глыбокага, Лера Сом з Полацка. Далучыліся да каманды **Nastaunik.info** і студэнты-валанцёры. Сярод іх будучыя педагогі, якія добра валодаюць замежнымі мовамі і рыхтуюць матэрыялы для сайта, праграмісты, якія ўдасканальваюць праграму пад патрэбы: дапамагаюць стварыць форум, рассылку, новыя раздзелы.

Калі казаць, што ў Беларусі няма грамадзянскай супольнасці, то наш сайт, які добраахвотна робіцца педагогамі для педагогаў — таму абвяржэнне.

У настаўнікаў ёсць магчымасць падпісацца на штотыднёвую рассылку адукацыйных навінаў.

→



Рассылка мае выгляд электроннай міні-газеты. Яна мае 4 рубрыкі: "Агляд адукацыйных навінаў", "Педагагічная майстэрня", "Конкурсы, праграмы, аб'явы" і "Рознае", распаўсюджваецца ў канцы тыдня, калі ў настаўніукаў больш часу, каб зазірнуць у Інтэрнет.

Пасля таго як з метадычнага партала **Nastaunik.info** ператварыўся ў інфармацыйна-метадычны, колькасць наведвальнікаў значна вырасла. Як толькі колькасць наведвальнікаў перавысіла 100 чалавек у дзень, стала мэтазгодным стварыць RSS-рассылку адукацыйных навінаў, якая працуе з траўня 2007 г. А паралельна нашы карыстальнікі асвоілі яшчэ адну інфармацыйную кампетэнтнасць: RSS дазваляе эканоміць і час, і трафік, якога заўсёды не хапае педагогам.

Сайт — віртуальная пляцоўка для зносінаў прафесіяналаў

Сталыя наведвальнікі і аўтары артыкулаў, размешчаных на сайце, — гэта педагогі, якія зрабілі стаўку на гарызантальную, а не на вертыкальную кар'еру. Гэта значыць, сайт працуе для педагогаў, якія ставілі перад сабой мэту прафесійнага росту, а не пасоўвання па лесвіцы адукацыйных чыноўнікаў. Многія з гэтых педагогаў ужо дасягнулі сваёй кар'ернай столі, бо вышэй за званне, напрыклад, "Лепшы матэматык горада", расці няма куды.

Для такіх прафесіяналаў сайт **Nastaunik.info** — месца для далейшага росту. Ён дапамагае наладзіць зносіны, дае магчымасць стаць вядомым сярод такіх жа прафесіяналаў.

Сайт паступова становіцца віртуальнай пляцоўкай для зносінаў паміж педагогамі, месцам арганізацыі ўзаемадапамогі, абмену распрацоўкамі і ідэямі, інфармацыяй. Ён дае настаўнікам магчымасць самарэалізацыі, прызнання калегамі.

Па просьбе настаўнікаў нам прыйшлося распрацаваць форум для інтэрактыўных зносінаў настаўнікаў, які можна знайсці па ссылцы http://nastaunik.info/forum.

Пра функцыю прафесійнага "Дыскус-клуба" сайта **Nastaunik.info** пры яго стварэнні мы не маглі і марыць, але вельмі задаволеныя, што ён пачаў яе выконваць.

Мы не праводзілі адмысловай рэкламы сайта, але зваротная сувязь пастаянна павялічваецца. Апроч традыцыйнай зваротнай сувязі ад настаўнікаў, мы сталі атрымліваць лісты ад устаноў адукацыі, грамадскіх арганізацый, замежных і беларускіх партнёраў з прапановамі супрацоўніцтва.

У выніку такога супрацоўніцтва інфармацыя пра сайт **Nastaunik.info** з'явілася ў афіцыйнай "Настаўніцкай газеце", газеце "Звязда" (наклад 35 тыс.), БЕЛАПАН и недзяржаўных выданнях.

Колькасць карыстальнікаў сайта паступова расце. За адзін навучальны год колькасць наведванняў сайта ў дзень вырасла з 61 (у верасні 2006 г.) да 140 (у верасні 2007 г) і працягвае павялічвацца. Кожны карыстальнік у сярэднім адчыняе 4,35 старонкі. Расце і зваротняя сувязь.

Як ужо казалася вышэй, у Беларусі існуе абмежаваная колькасць адукацыйных Інтэрнет-рэсурсаў, таму наш сайт рэкламуюць і рэкамендуюць настаўнікам афіцыйныя інстытуты падвышэння кваліфікацыі настаўнікаў. Сайт стаў даволі папулярным. Зараз мы маем актыўную перапіску з настаўнікамі, якія дасылаюць свае матэрыялы, просяць парады калегаў, прысылаюць свае заўвагі і прапановы па ўдасканаленні працы сайта.

Высновы

Разумеем ролю педагога ў фармаванні будучыні не толькі мы — адукацыйныя НДА — але і ўлады. Яны таксама пачалі разглядаць педагога як фактар, які ўплывае на маладое пакаленне, фактар, які можа ўмацаваць сённяшнюю сістэму. З аднаго боку, улады максімальна абмяжоўваюць свабоду настаўнікаў з дапамогай кантролю, забаронаў, кантрактаў і г. д. З іншага боку, яны істотна "падкармліваюць" паслухмяных настаўнікаў. Большасць настаўнікаў маюць дадатковы прыбытак у сферы ценявога бізнэсу — рэпетытарства. На гэтую нелегальную дзейнасць настаўнікаў улады наўмысна заплюшчваюць вочы, бо настаўнікі застаюцца сацыяльнай групай, якая масава выкарыстоўваецца імі ў механізме фальсіфікацыі выбараў.

Улічваючы тое, што беларуская дзяржава манапалізавала адукацыйную дзейнасць, і любую некантраляваную актыўнасць расцэньвае як іншадумства, якое пагражае стратай працы і іншымі рэпрэсіямі, сайт як адукацыйная пляцоўка можа быць выкарыстаны ў мэтах грамадзянскай адукацыі.

Зразумела, віртуальныя зносіны ніколі не заменяць рэальных. Дыстанцыйныя метады працы не заўсёды даюць такія ж вынікі, як, напрыклад, навучальныя семінары, дзе беспасярэднія кантакты з калегамі і трэнерамі ствараюць непаўторную атмасферу еднасці і жаданне нешта зрабіць самастойна. Але стварэнне сайта і арганізацыя дыялогу можа дапамагчы даносіць грамадзянскія веды да мэтавай аўдыторыі, знаходзіць новых людзей, заангажоўваць іх у розныя адукацыйныя праграмы, забяспечваць інфармацыяй і прыцягваць іх да іншай грамадскай дзейнасці.

Тамара Мацкевіч

кніжная палічка

Выбери жизнь. Методическое пособие по профилактике ВИЧ/СПИД среди молодежи / О.А. Кисель. — Минск, 2007. — 49 с.



Методическое пособие издано общественным объединением "Фокус-группа" в рамках проекта "Мода на здоровье" при поддержке Представительства Христианского детского фонда в Республике Беларусь. Пособие адресовано социальным педагогам и психологам учреждений, обеспечивающих общее среднее образование и, в первую очередь, школ-интернатов для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Издание будет полезно всем тем, кто работает в сфере профилактики ВИЧ/СПИД среди подростков и молодежи в учреждениях образования. Методическое пособие содержит теоретический блок по теме "ВИЧ/СПИД", теоретический блок по теме "Организация информационного занятия", сценарий интерактивного занятия по профилактике ВИЧ/СПИД. В приложении размещены иллюстрации, тексты и др.

В печатном виде пособие можно получить, обратившись к ОО "Фокус-группа" (focus_group@mail.ru), или скачать на Интернет-ресурсе для молодых сирот, сотрудников интернатных учреждений и приемных родителей: **www.belinternat.org**.

Интернет-обзор бизнес-образования в Беларуси



Наталья Рябова

Наталья Рябова — консультант по организационному развитию, магистр бизнес-образования.

"Образование — это оружие в конкурентной борьбе, как для индивидуумов, так и для компаний".

Кьелл Нордстрем, Йонас Риддерстрале
"Бизнес в стиле фанк"

Необходимость адаптироваться к изменениям, стремительно происходящим в современной жизни, вовлекает нас в бесконечный процесс приобретения новых знаний и навыков. Непрерывное обучение становится стилем жизни, способность быстро обучаться — залогом профессионального успеха специалиста и ключевым фактором конкурентоспособности организации. Появился даже термин "обучающаяся организация".

Бизнес-образование играет значительную роль в системе развития профессиональной компетентности во всем мире. Есть свой постепенно развивающийся и расширяющийся сектор бизнес-образования и в Беларуси. Все больше и больше на белорусских предприятиях приходит понимание необходимости непрерывного образования, повышения квалификации специалистов, планирования их обучения, развития и карьеры. Становится ясно, что одного образования, полученного специалистами в государственном вузе, недостаточно, чтобы сделать свое предприятие конкурентоспособным даже в ситуации нашей условно рыночной экономики. Наиболее гибко реагируют на потребности клиентов и решают их задачи именно частные консалтинговые компании и тренинг-центры.

Эти компании осознают роль сектора бизнес-образования в повышении профессиональной компетентности и тесно связанной с ней конкурентоспособности (как частных лиц, так и компаний-клиентов), и соответствующим образом позиционируют себя на рынке. В качестве примера приведем миссии некоторых белорусских компаний, работающих в области бизнес-образования:

- **Наша специализация — актуализация профессиональных знаний!** (Информационно-консультационный центр и центр поддержки предпринимательства БЕЛИНМЕНЕДЖМЕНТ)
- **Мы работаем для людей, помогая им достигнуть высоких результатов, стать эффективными и успешными.** (Тренинговая мастерская "100 лиц успеха")
- **Свою цель мы декларируем как — продвижение наших клиентов к общепринятым международным стандартам за счет улучшения качества персонала и как следствие — увеличения эффективности их бизнеса.** (Кадровое агентство KIAT)
- Самая большая обучающая и консультационная компания в области продаж — Mercuri International — была основана более 50 лет назад со следующей бизнес-концепцией: **единственный путь развития организации — это развитие персонала этой организации.**
- **Мы делаем упор на целостное личностное и профессиональное развитие, цель которого — вдохновить людей на проявление их лучших качеств и использование своего потенциала как на работе, так и в личной жизни, что является ключом к развитию и позитивным переменам в организации.** ("МЕНЕДЖЕР СЕРВИС", Центр профессионального обучения менеджменту)
- **Мы видим свою миссию в повышении национальной конкурентоспособности страны через образовательную поддержку компаний и населения.** (Институт приватизации и менеджмента)

Что же представляет из себя рынок бизнес-образования в Беларуси?

В белорусском Интернете представлены и более-менее активно рекламируют себя и свои услуги в области бизнес-образования более 60 компаний, позициони- →

рующие себя как консалтинговые компании, бизнес-школы, кадровые агентства или тренинг-центры. Около 10 из них являются структурными подразделениями государственных учреждений образования. В основном все эти компании расположены в Минске. Это не очень обнадеживающий факт, учитывая, что во многих даже крупных региональных городах зачастую нет практически никаких возможностей для обучения взрослых — вплоть до отсутствия курсов иностранных языков. И если региональное предприятие может отправить сотрудника "на учебу" в Минск, то отсутствие достаточных возможностей для частных лиц является фактором, который может ограничивать конкурентоспособность жителей регионов на рынке труда и самостоятельное планирование ими собственной карьеры.

Что предлагают эти компании?

- Краткосрочное, среднесрочное или даже долгосрочное **образование** (МВА[1], мини-МВА), **повышающее профессиональную компетентность руководителей** разного уровня в области менеджмента, маркетинга, стратегического планирования, управления проектами, управления персоналом, повышения личной эффективности, тайм-менеджмента, стресс-менеджмента, навыкам проведения переговоров и т.п.
- **Обучение по основным бизнес-дисциплинам для специалистов:** менеджмент, маркетинг, реклама и PR, логистика, финансы, управление персоналом, навыки работы с клиентами, продажи и т.п. В обучении специалистов также есть предложение как краткосрочных, так и средне- и даже долгосрочных программ (примеры: программа Института бизнеса и менеджмента технологий БГУ "Магистр в области логистики" или программа компании Mercuri International "Академия управления продажами").
- **Корпоративные программы обучения.** Корпоративные программы обучения, как правило, предполагают изучение потребностей персонала в обучении и посттренинговое сопровождение. Корпоративные программы могут быть направлены на отдельные аспекты деятельности организации, и, следовательно, обучаться могут сотрудники одного отдела (например, отдела продаж). Программы могут быть также комплексными и носить стратегический характер (например, построение стратегии обучения персонала в компании, или стратегическое планирование для компании в целом) — в таком случае в обучении и планировании задействованы ключевые сотрудники компании. Корпоративные программы — это очень гибкое предложение, которое формируется в процессе переговоров с заказчиком.
- **Тренинги командообразования (team building)** находятся как бы на пересечении корпоративного обучения и корпоративного развлечения. Поэтому такие тренинги предлагают как компании, позиционирующие себя как бизнес-школы, так и компании, предлагающие организацию мероприятий, в том числе корпоративных.
- **Развитие личной эффективности** — достаточно популярная тематика и предлагается большинством компаний в форме открытых краткосрочных тренингов на разнообразные темы: планирование личного времени (тайм-менеджмент), стресс-менеджмент, эффективные коммуникации, управление имиджем и т.п. Ряд компаний специализируется на тренингах личностного роста и НЛП, и также позиционирует свои программы как способствующие развитию профессиональной компетентности.
- **Дистанционное обучение или мультимедиа-тренинги** представлены незначительно. В качестве примера можно привести мультимедийные тренинги по темам "Техники активных продаж", "Мерчендайзинг", "Выставка", "Искусство жестов", "Мотивация" (консалтинговая группа "Здесь и сейчас").
- Значительную часть по объему предлагаемых программ представляют собой разнообразные **курсы, повышающие профессиональную компетентность.** Тематика этих курсов весьма разнообразна: это могут быть многосессионные курсы для повышения компетентности менеджеров в области менеджмента, маркетинга или финансов; курсы, направленные на подготовку человека к определенной профессии (например, офис-менеджер, таможенный агент, дизайнер или парикмахер); и, конечно, курсы иностранных языков и компьютерные курсы. В целом, можно сказать, что иностранные языки и IT-технологии являются двумя самыми "востребованными" тематическими областями в широком спектре предлагаемых курсов. И хотя компании, специализирующиеся на курсах иностранных языков и компьютерных курсах, не относят обычно к сектору бизнес-образования, не упомянуть их в контексте повышения профессиональной компетентности было бы неверно.

[1] МВА — двухгодичное образование с присвоением выпускникам степени магистра бизнес-администрирования (Master of Business Administration). Основная концепция образовательной программы МВА заключается в том, чтобы выработать системный взгляд на управление и подготовить специалистов, способных компетентно принимать комплексные решения. Financial Times, публикуя ежегодный топ-лист бизнес-школ за 2006 г., констатировала все возрастающий спрос на степень МВА. Приводятся данные, согласно которым ежегодно около 100 тыс. человек в мире готовы отдавать $11–120 тыс. за диплом стандарта МВА, удостоверяющий их компетентность в области бизнес-администрирования. Спрос на такое системное бизнес-образование проявляется в последнее время и в Восточной Европе. Однако в Беларуси, России и Украине степень МВА по-прежнему не является решающим фактором при трудоустройстве: работодатели гораздо выше ценят опыт.

Таблица 1.

Данные о семинарах и курсах по той или иной тематике (информация взята с портала tut.by — 3.01.2008)

Бизнес-образование (семинары, тренинги)	Курсы
Личная эффективность (81) Тайм-менеджмент (11) Стресс-менеджмент (8) Презентации, выступления (8) Переговоры (13) Навыки лидерства (8) Общение по телефону (1) Имидж (5) Командообразование (8) Навыки коммуникации (8) Креативное мышление (1) Карьера (9) Технологии везения (1) **Менеджмент (79)** Управление проектами (11) Эффективный руководитель (9) Эффективное управление (25) Стратегическая логистика (3) Мотивационный менеджмент (4) Управление изменениями (2) Стратегический менеджмент (14) Интеллектуальная собственность (1) Менеджмент качества (6) Операционный менеджмент (1) Реструктуризация (1) Управление ассортиментом (2) **Маркетинг (56)** Брэндинг (2) Логистика, снабжение (11) Маркетинговые исследования (2) Мерчендайзинг (11) PR (7) Прикладной маркетинг (8) Реклама (2) Сбыт (3) CRM (1) Интернет-маркетинг (4) Стратегический и прикладной маркетинг (4) Дистрибуция (1) **Продажи и работа с клиентами (70)** Продажи (44) Телемаркетинг (3) Управление продажами (10) Клиент прежде всего (13) Делопроизводство, секретариат (1) Эффективный секретарь (1) **Экономика, учет, финансы (65)** Финансовый менеджмент (23) Бухгалтерский учет (10)	**Личная эффективность (8)** Тайм-менеджмент (1) Командообразование (1) Имидж (1) Общение по телефону (1) Презентации, выступления (2) Креативное мышление (1) Голос и речь (1) **Маркетинг (6)** Прикладной маркетинг (4) Решение рекламных, PR и бизнес-задач (1) Стратегический маркетинг (1) **Менеджмент (23)** Управление проектами (9) Эффективный руководитель (11) Офис-менеджер (2) Статегический менеджмент (1) **Психология и психотерапия (18)** Когнитивно-поведенческая терапия (1) Гештальт-терапия (2) Экзистенциальная терапия (1) Телесно-ориентированная психотерапия (1) Развитие памяти и скорочтения (4) Релаксационный тренинг (1) Нейро-лингвистическое программирование (4) Личностное развитие (2) Гипноз (2) **Иностранные языки (50)** Английский язык (25) Немецкий язык (9) Французский язык (3) Итальянский язык (3) Испанский язык (3) Нидерландский язык (1) Шведский язык (1) Китайский язык (2) Польский язык (2) Хорватский язык (1) **Продажи и работа с клиентами (10)** Продажи (8) Управление продажами (1) Организация сервисной деятельности (1) **Экономика, учет, финансы (37)** Финансовый менеджмент (9) Бухгалтерский учет (7) Налогообложение и аудит (1) Внешнеэкономическая деятельность (2) Экономика (7)

Налогообложение и аудит (2) Внешнеэкономическая деятельность (2) Бизнес планирование (1) Планирование и бюджетирование (9) Управление затратами компании (8) Личные финансы (6) Финансовая грамотность (4) **Управление персоналом (34)** Корпоративная культура (3) Управление конфликтами (5) Мотивация, стимулирование (3) Подбор персонала (5) Оценка персонала (1) Трудовое законодательство (2) Тренинг тренеров (5) Управление человеческими ресурсами (8) Делегирование и мотивация (2) **Другие темы (75)** Консалтинг (9) Информационные технологии (2) Описание бизнес-процессов (3) Контроллинг (1) Нейро-лингвистическое программирование (10) Личностное развитие (5) Телекоммуникационные техологии (11) Личностный рост (6) Психология / Гештальт-терапия (1) Отношения родителей и детей (4) Путь к самому себе (3) Парикмахерское исскуство (10) Гостиничный и ресторанный бизнес (1) Психогенетика (1) IT-обучение (2) Телесноориентированная терапия (1) Отношения мужчина-женщина (2) Кризисная интервенция (1) Образовательный бизнес-тур (1) Оформление интерьера (1)	Финансовый и управленческий учет (3) Трейдинг (3) Управленческий учет и контроллинг (1) Переподготовка (1) Повышение квалификации (3) **Управление персоналом (11)** Подготовка HR менеджеров (6) Подбор персонала (1) Трудовое законодательство (1) Управление человеческими ресурсами (3) **Компьютер и интернет (117)** Web-дизайнеров и web-мастеров (7) Компьютерные курсы, IT-обучение (85) Программное обеспечение (2) Компьютерная графика (8) Проектирование на компьютере (2) Программирование (3) Локальная сеть, (ЛВС)+системное обслуживание (3) Web-программирование (3) Полиграфия (1) Компьютер (3) **Другие курсы (71)** Автослесарей и автомехаников (1) Дизайнеров и оформителей (13) Медицинские, массажа и мануальной терапии (5) Парикмахеров, косметологов, стилистов (7) Секретарей, машинописи и стенографии (6) Туризм и гостиничное хозяйство (1) Для поступающих в вузы, репетиторство (1) Спортивно-логические игры (1) Флористика (3) Швейное производство (1) Телекоммуникации (25) Ароматерапия (1) Раннее развитие детей дошкольного возраста (1) Воспитание детей (1) Деньги (4)

Из этой таблицы видно, что "лидером" по частоте предложения являются тренинги по темам менеджмент и личная эффективность (а не продажи, вопреки распространенному мнению), аутсайдером – отраслевые программы обучения (в данной таблице представлен только один тренинг по ресторанному и гостиничному бизнесу). Среди курсов лидером являются программы, отнесенные к разделу "компьютер и Интернет".

Если сравнивать белорусский рынок бизнес-образования с украинским, то можно сказать, что у нас он развивается похожим путем, только несколько более медленными темпами. На украинском рынке представлены более 90 компаний. В настоящее время "лидером" среди украинских тренингов являются "продажи". Как и у нас, популярны программы по управлению персоналом, маркетингу, логистике, управлению финансами. Отраслевые программы еще не заняли должного положения, хотя представлены значительно большим предложением, чем у нас – это специализированные тренинги по управлению ресторанным, банковским, страховым бизнесом. Увеличилось количество компаний, предлагающих образование стандарта МВА. Если еще 6–7 лет назад большим спросом на украинском рынке пользовались курсы как форма обучения (этот интерес сохраняется), то сегодня большей популярностью пользуются краткосрочные и интенсивные тренинги, а со стационарным образованием начинает конкурировать дистанционное (в том числе дистанционное МВА).

■

Управление как компетенция

Сергей Готин

Сайт: www.gotin.org
Блог: http://sgotin.livejournal.com
e-mail: sergei@gotin.org

Сергей Готин — консультант, тренер, аналитик.

Специализация — стратегическое развитие, управление проектами, LFA, межсекторальное сотрудничество, управление ресурсами.

Базовое образование: физик-лазерщик, педагог (физический факультет Белорусского государственного университета). Дополнительное образование: управление проектами и программами, организационное развитие, оценка проектов и программ.

Одинаково успешно консультирует общественные, социальные, церковные организации, коммерческие компании. Постоянно сотрудничает с крупными международными организациями, является экспертом региональных проектов технической помощи в странах Восточной Европы.

Более чем 10 лет опыта консультационной деятельности на территории стран Восточной Европы, более чем 5 лет тренерской практики. За время консалтинговой практики провел экспертизу более чем 700 проектов совокупным бюджетом более 15 миллионов $США, обучал и консультировал более чем 300 руководителей проектов, разработал стратегии развития более 20 организаций.

Когда редакция предложила мне подготовить статью о профессиональных компетенциях, то первый набор ассоциаций, который возник у меня в связи с этой тематикой — "курсы повышения квалификации", "последипломное образование" и прочие аналогичные понятия. Участие в таких мероприятиях издавна являлось для педагогов одним из необходимых условий работы, например, для получения новой, более высокой категории.

Тогда я понял, что нужно написать о чем-то другом, о другой "профессиональной компетенции", которая не менее важна, но менее формальна. Так родилась основная идея этой статьи — статьи о профессиональных компетенциях в области управленческих умений. С другой стороны, эта статья в некоторой степени затрагивает вопрос о профессиональных компетенциях консультантов, которые эти самые компетенции должны оценивать и развивать.

Поэтому я решил поговорить о таких компетенциях, как управленческие.

Никто не будет отрицать, что капиталом любой организации, команды или коллектива являются классные, профессиональные, лояльные (желающие могут продолжить список на свое усмотрение) сотрудники. Особую ценность представляют управленцы — начальники отделов, директора, их заместители и т.п. — те люди, от решений которых зависит, будет ли коллектив работать на общую цель, будут ли сотрудники усиливать друг друга или превратятся в лебедя, рака и щуку из известной басни.

Еще одна причина важности управленцев (это, конечно, не очень понравится рядовым сотрудникам, но они будут вынуждены признать данный факт) состоит в том, что если организация умрет, то, опираясь на классную команду управленцев, легко создать новую. А вот если уйдет команда, если вы потеряете своих генералов, то современный ремонт в офисе, изобилие техники, книг, методических наработок слабо поможет вам наладить работу.

Нередким является тот факт, что часто сотрудники уходят, меняют место работы вслед за руководителем. Обратный же процесс (когда руководители бегут за сотрудниками) представить себе довольно сложно (хотя теоретически возможно).

Что же делает управленца сильным руководителем? Чем хороший руководитель отличается от плохого? Если вы зададите этот вопрос своим друзьям, то в ответ получите множество разнообразных мнений, причем они вполне могут противоречить друг другу. Кто-то скажет, что "жесткий руководитель наведет порядок, армейская дисциплина еще никогда не вредила", а для кого-то важно иметь в качестве руководителя (или собственного управленца) "нормального человека, с которым можно поговорить по душам". Литература по управлению персоналом грешит аналогичными противоречиями: если вы придете в библиотеку, в книжный магазин, найдете в Интернете и прочтете десяток статей или книг, то легко найдете множество логических нестыковок между подходами, советами и методами.

Когда в моей консалтинговой практике встает необходимость оценки организации, я стараюсь оценивать ее в целом, как единый гармоничный организм, и склонен верить, что именно гармония является залогом устойчивого развития организации. В частности, гармония должна быть в отношениях внутри коллектива, команды.

Практически это означает, что не существует идеального руководителя, идеального начальника, идеального менеджера или управленца. Существует руководитель адекватный, гармоничный той среде, в которой ему приходится работать — среде коллег-управленцев, среде высшего руководства, среде подчиненных или исполнителей.

Если же посмотреть на ситуацию с другой стороны, то одной из важных профессиональных компетенций руководителя становится способность анализа той среды, в которой ему предстоит или приходится работать, для того чтобы гармонично в нее вписаться и также гармонично стимулировать ее развитие. И теперь мы подходим к тому, что кроме умений грамотного использования записной книжки, формирования хорошего впечатления →

и владения ораторским искусством у управленца должно присутствовать некое умение из другой категории — категории гармонии развития.

Однако как оценить способность сохранять гармонию и одновременно развивать организацию? Еще более сложный вопрос — возможно ли ее развивать, тренировать? Я склонен считать, что возможно.

В моей консалтинговой практике, в процессе разработки стратегического плана развития, применяется построение различных моделей организации для ее оценки и исследования. Эти модели отличаются друг от друга лишь техникой сегментирования, другими словами, разным взглядом на “анатомическое строение” организации. Независимо от выбранной модели, все методологи выделяют такие компоненты организации, как персонал, управление персоналом, мотивация персонала, организационная (или корпоративная) культура, организационные условия.

Для исследования компонента “персонал”, с моей точки зрения, очень хорошо подходит методика Кларка Л. Вилсона “Цикл управленческих умений” (**Clark L. Wilson. The Survey of Management, 1973**). Она основана на описанном выше принципе — принципе гармонии. В процессе ее применения выделяется набор умений, компетенций руководителя и по каждому из них определенным образом производится оценка по шкалам, причем оценку делает как сам управленец, так и его коллеги, начальники и подчиненные, непосредственно взаимодействующие с ним в процессе работы. В результате управленец, прошедший оценку при помощи методики К. Вилсона, имеет возможность не только оценить себя самостоятельно, но и узнать, как его оценивают коллеги, подчиненные и руководство.

Цель всех этих действий — составление перечня сильных и слабых сторон руководителя, и оценка силы их влияния на успешность менеджера в данной конкретной среде. Следующим шагом является составление плана улучшения баланса умений, работа над тем, как помочь руководителю научиться использовать его сильные стороны и распознавать те умения, которые необходимо улучшить.

Таким образом, методика представляет собой системный подход к проблеме развития профессиональных компетенций руководителя и практически лишена субъективизма, которым страдает большинство методов самооценки, что достигается благодаря учету разницы между реальным поведением и его вербальной оценкой, между самооценкой и оценкой других.

Сразу оговорюсь — методика Вилсона не является панацеей от всех “персональных” бед. В реальных условиях мы подбираем несколько методов тестирования управленцев, причем подбор ведет эксперт-консультант, подбирающий методики исходя из субъективно декларируемых на уровне руководства организацией проблем. Вы можете посмотреть образец отчета, основанном на реальном исследовании, скачав его с моего блога по адресу http://sgotin.livejournal.com/2107.html

Приведу пример из реального отчета, в рамках которого составлялись управленческие профили менеджеров одной из небольших белорусских компаний. В качестве примера взят профиль технического директора. Исследование проводилось в 2006-2007 году.

Далее см. Таблицу 1.

пример

Руководителем технического директора является директор фирмы.

Поскольку технический директор одновременно является руководителем производственного отдела, при опросе в роли его коллег выступают коммерческий директор, главный бухгалтер, руководитель технического отдела и руководитель отдела продаж, а в роли подчиненных выступают два сотрудника производственного отдела и офис-менеджер.

Далее, по результатам этой таблицы, составлены следующие графики:

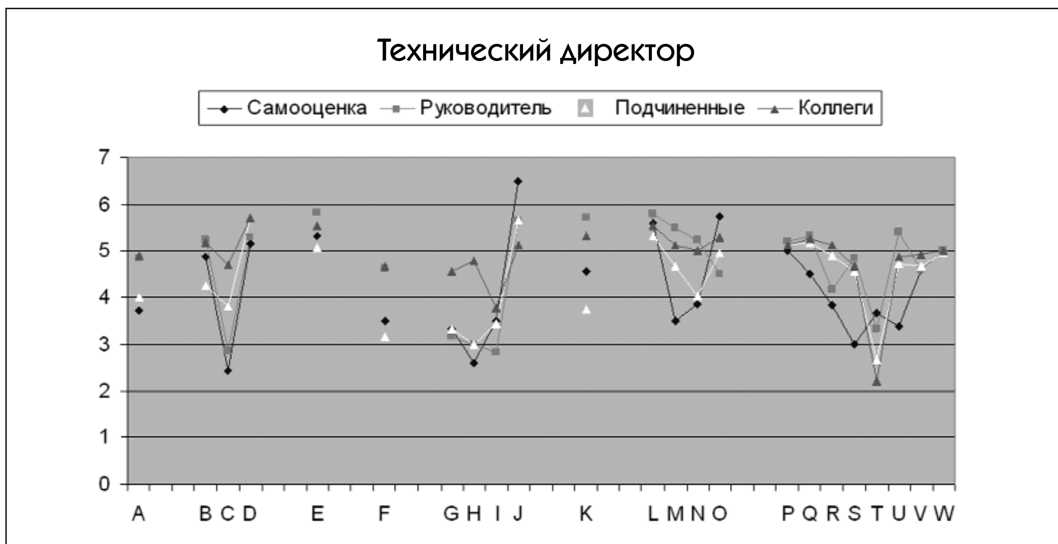


Рисунок 1. **Управленческий профиль технического директора**

Таблица 1. **Карта умений технического директора**

Расшифровка шкал	Обозначение	Средний балл	Средний балл	Средний балл	Средний балл
		Самооценка	Руководитель	Подчиненные	Коллеги
1. Разъяснение целей и их значимости					
A. Разъяснение целей и задач	**A**	3,71	4,86	4,00	4,90
2. Планирование и решение технических и организационных проблем					
B. Взаимоотношения с подчиненными	**B**	4,88	5,25	4,25	5,17
C. Тщательное планирование рабочего процесса	**C**	**2,43**	**2,86**	3,81	4,71
D. Компетенция менеджера	**D**	5,14	5,29	5,71	5,71
3. Создание необходимых условий для выполнения работы					
E. Обеспечение необходимыми условиями работы	**E**	5,33	5,83	5,06	5,56
4. Обратная связь					
F. Обратная связь	**F**	**3,50**	4,63	**3,17**	4,67
5. Контроль					
G. Контроль времени	**G**	**3,33**	**3,17**	**3,33**	4,56
H. Контроль деталей	**H**	**2,60**	**3,00**	**3,00**	4,80
I. Мотивация цели	**I**	**3,50**	**2,83**	**3,44**	**3,78**
J. Делегирование полномочий	**J**	6,50	5,67	5,67	5,11
6. Поощрение					
K. Поощрение за хорошо выполненую работу	**K**	4,57	5,71	**3,76**	5,33
7. Взаимоотношения между руководителем и подчиненными					
L. Ориентация на людей	**L**	5,60	5,80	5,33	5,53
M. Создание команды	**M**	3,50	5,50	4,67	5,11
N.Заинтересованность в профессиональном росте подчиненных	**N**	3,88	5,25	4,04	5,00
O. Доверие подчиненных	**O**	5,75	4,50	4,96	5,29
8. Групповые нормы и мотивация					
P. Включенность в работу	**P**	5,00	5,20	5,13	5,13
Q. Профессиональная компетентность подчиненных	**Q**	**4,50**	5,33	5,17	5,28
R. Сплоченность группы	**R**	**3,83**	4,17	4,89	5,11
S. Благоприятные условия для должностного роста	**S**	**3,00**	4,83	4,56	4,67
T. Уровень напряженности	**T**	3,67	3,33	**2,67**	**2,22**
U. Отношение к людям	**U**	**3,40**	5,40	4,73	4,87
V. Духовный настрой коллектива (климат)	**V**	4,60	4,60	4,67	4,93
W. Качество работы	**W**	5,00	5,00	4,94	5,00

пример

У Вас достаточно неплохой профиль, но сказать, что все идеально, нельзя. Он сильно сдвинут в интервал значений "ниже среднего". Но Ваша низкая самооценка тоже не всегда себя оправдывает. Директор организации, Ваши подчиненные и коллеги считают, что вы справляетесь гораздо лучше, чем вам это кажется.

- C — тщательное планирование рабочего процесса. Мнение разделилось: Ваша оценка и оценка директора — крайне низкие, в то время как подчиненные и коллеги поставили Вам более высокие оценки. Скорее всего, Вы имели в виду разный уровень планирования: Вы и директор — стратегический, а коллеги и подчиненные — тактический. Вряд ли рядовые сотрудники в состоянии оценить Ваши навыки в стратегическом планировании.
- F — обратная связь. Опять наблюдается дуализм: Вы + подчиненные / коллеги + директор. Разные уровни взаимодействия имеют различную степень обратной связи. И если на высшем уровне все хорошо, то с рядовыми подчиненными у Вас проблемы. Они почти не получают от вас информации о выполненной и выполняемой ими работе, им требуется больше подтверждений того, что они действуют в правильном направлении.

Блок "Контроль". Ваш стиль управления можно назвать квинтэссенцией либерализма. Вы делегируете сотрудникам все обязанности, которые только можно (очень высокие показатели по шкале J — делегирование полномочий), и предоставляете им полную свободу. Но это касается только Ваших подчиненных. Коллеги считают, что у Вас достаточно короткий поводок.

- G — контроль времени
- H — контроль деталей
- I — мотивация цели

Очень низкая самооценка, оценка директора и подчиненных, и высокие баллы у коллег.

- K — поощрение за хорошо выполненную работу. Низкие оценки указывают на недостаточное нематериальное стимулирование. И если поднять зарплату не всегда возможно, то похвалить за хорошо выполненную работу руководитель может всегда. Ему это ничего не стоит, а работник получает огромное моральное удовлетворение. Плюс хорошие отношения в коллективе. Судя по всему, у Вас это не очень хорошо получается.

Блок "Групповые нормы и мотивация". Вы очень сильно недооцениваете себя и свои возможности в создании и поддержании групповых норм и хорошего морально-психологического климата.

- Вы считаете, что к сплочению коллектива не имеете почти никакого отношения (шкала M — создание команды).
- Вас не сильно интересует профессиональный рост ваших подчиненных (шкала N)
- Вы не очень высокого мнения об их профессиональной компетентности (шкала Q)
- Вы очень скептично относитесь к коллективу (R — сплоченность группы)
- Вы не считаете, что у ваших подчиненных есть возможность сделать карьеру в этой организации (шкала S — благоприятные условия для должностного роста)
- Вы считаете, что отношение к людям в организации не самое блестящее (шкала U — отношение к людям).

Но при всем при этом Вы считаете, что люди Вам доверяют (шкала O — доверие подчиненных), и это так. Мало того, их мнение о Вас просто замечательное. Они уважают и принимают Вас.

Как видите, данный фрагмент отчета дает весьма конкретные рекомендации для менеджера по развитию профессиональных компетенций как управленца, однако, в отличии от рекомендаций большинства консультантов, апеллирует не к мнению некого стороннего "гуру" ("вот в модели корпорации Тойота, в таком-то году было сделано то-то, и поэтому если вы сделаете то же самое, ваши управленцы станут лучше"), а базируется на оценке гармоничности определенных компетенций внутри коллектива.

Кстати, обратите внимание на то, что провести данное исследование в принципе по силам любому психологу, даже школьному. Технически обработка результа-

тов может происходить по-разному — для себя мы написали специальные программы, которые обрабатывают за нас полученные данные — однако вполне реально провести исследование вручную, без компьютера. Определенные трудности может вызвать интерпретация полученных результатов, так как для этого потребуется опыт. Я и мои коллеги будем рады вам в этом помочь.

Раз уж зашла речь о профессиональных компетенциях консультантов, не могу не удержаться от еще одного комментария.

Часто мне приходится стакиваться с ситуацией (особенно распространенной среди бизнес-консультантов в Беларуси), которую можно описать с помощью следующей реальной истории.

После краткой беседы с одним из обратившихся ко мне клиентов мы практически "ударили по рукам", мне даже пришлось останавливать собеседника перед желанием начинать работу над его проектом завтра же. На мой вопрос о причинах, вызвавших столь быстрое решение, он ответил, что в его практике общения с консультантами я был первым, кто начал с вопросов о том, что делали до меня другие консультанты.

После дальнейших расспросов выяснилось, что когда мой собеседник приходил в крупные консалтинговые фирмы, разговор практически всегда строился по одному и тому же сценарию. Его вежливо выслушивали и далее следовала фраза примерно следующего содержания: "Ваша проблема нам понятна, все ее причины для вашей организации (вашего бизнеса) находятся в слабом брендинге (варианты — контроллинге, маркетинге, менеджменте, бизнес-процессах), всего за небольшую сумму мы создадим вам суперсильный бренд (систему контроллинга, разработаем маркетинговый план), и все ваши проблемы уйдут и больше не вернутся". Люди, хорошо знакомые с рынком консалтинга в Беларуси (а он невелик), увы, легко узнают за этими фразами совершенно конкретные консалтинговые фирмы.

Поэтому если среди читающих данную статью есть настоящие или будущие консультанты, я буду очень рад, если они обратят внимание на этот пример и сделают из него соответствующие выводы.

Вернемся к оценке управленцев. У вас может сложиться впечатление, что идеальным управленцем является такой, профили которого на графике совпадают — как бы "идеал гармонии". Такая ситуация не может возникнуть в реальных условиях, и такой "идеал" не нужен, поскольку хороший управленец, как это ни парадоксально может для вас звучать, должен вносить разумную дестабилизацию в систему. Кроме согласования и направления действий команды в нужную сторону, он должен "расшевелить" подчиненных, сделать так, чтобы люди привносили хоть немного эмоциональности в выполняемую работу. Пришедший в организацию новый управленец, грамотный и компетентный, никогда не будет устраивать "революцию", но всегда будет стараться внести что-то новое.

Необходимо сделать два важных замечания по поводу вопросов, на которые мне очень часто приходится отвечать в связи с интерпретацией управленческих профилей. Эти вопросы задаются, когда профиль одного из управленцев по ряду параметров сильно отличается от характеристик среды, в которой он работает. Если значения такого профиля отличаются в сторону меньших — негативных — оценок, то реакция руководства, как правило, следующая: этот сотрудник — лентяй, он некомпетентен, не хочет развиваться и вообще ничего не делает. Если же значения профиля отличаются в сторону более высоких — положительных — оценок, то сотрудника начинают хвалить, ставить в пример, полагая, что прочим следует на него равняться.

Первое замечание касается вопроса следующего содержания: "если показатели одного из профилей сильно отличаются в большую сторону — это хорошо или плохо?". Более подробно на эту тему вы сможете прочитать в моей книге "Логико-структурный подход и его применение для анализа и планирования деятельности".* Приведу пример из медицины (да простят меня медики за дилетантство). Ужас онкологических заболеваний состоит в том, что раковые клетки — это родные клетки организма, которые по какой-то причине перестают "выполнять" команды организма в целом, и начинают бесконтрольно и неуправляемо делиться, слишком активно развиваться. Очень часто управленцы, которые начинают делать значительно больше, чем нужно, становятся такими вот "раковыми опухолями" на теле организации, и лечить последствия такой вот "бурной деятельности" так же тяжело, как и онкологические заболевания. Если на ранней стадии их не диагностировать, лечение может быть очень сложным или даже невозможным.

Второе замечание: важно помнить, что при всей объективности результатов исследования, проведенного с помощью этой методики, надо регулярно отслеживать динамику процессов изменения управленческих умений. Если управленец отстает по каким-то показателям, и через 3 месяца отставание усилилось, нужно разбираться не только в причинах отставания, но и в причинах ухудшения ситуации. Эта проблема, несмотря на свою очевидность, часто остается без внимания.

Вообще персонал — один из самых сложных для изучения и оценки компонентов организационной модели. И я повторюсь еще раз: полученные данные по исследованию управленческих умений — это лишь небольшой шаг в построении плана развития организации в целом. Наработанные в результате такого рода исследований факторы (сильные, слабые стороны) — это всего лишь материал для дальнейшего сопоставления их с другими факторами в рамках, например, проведения SWOT или SWOT-TOWS анализа. А интерпретация результатов возможна лишь в контексте развития организации в целом.

Мне хочется верить, что все вышесказанное еще раз напомнило читателю в общем-то хорошо известную истину: не бывает просто "хорошо" или "плохо", все результаты надо сравнивать с каким-то эталоном или просто с другим примером, с другой ситуацией. А существующий в природе принцип гармонии так же применим к развитию организаций, как и к развитию живых организмов. Стремясь к развитию, надо помнить о том, что развитие должно быть гармоничным во всем и на всех уровнях.

■

* Аннотацию на данную книгу см. на стр. 18.



Роль, играющая человека

Ролевые игры живого действия в образовании

Алёна Луговцова,
Марина Бойко




Выигравший никогда не скажет:
"Это всего лишь игра"
Глория Коупленд

краткая справка

Ролевая игра живого действия (ЛАРП от LARP — live action role play или Большая ролевая игра) — это вид драматического действия, участники которого действуют в рамках выбранных ими ролей, руководствуясь характером своей роли и внутренней логикой среды действия, а не внешним сценарием поведения. То есть то, как будут развиваться события, зависит именно от действий игроков. Сам процесс игры представляет собой моделирование группой людей той или иной ситуации, причем каждый из игроков ведет себя, как считает уместным с точки зрения своего персонажа [1].

Игра является неотъемлемой частью жизни. Животные в игре обучают своих детенышей основам охоты и искусству выживания. Человеческие детеныши познают мир взрослых и правила социальных отношений через игру, она позволяет направить излишек энергии в безопасное русло. Даже в языке разных народов присутствуют образные выражения, связанные с игрой: "играют волны, ветер свищет..."; играют лунные и солнечные блики на водной глади; играет ветер с опавшей листвой... Игры разума, игра природы, игра случая... Мы играем друг другом и чувствами. Во всех этих случаях слово "игра" обозначает легкость, непринужденность, живость, каприз и некоторую несерьезность. Однако неправильным было бы считать игру всего лишь пустым развлечением. Особенно, если речь идет об игре, которая используется в образовательном процессе.

Ролевая игра как метод выросла из театра и до сих пор имеет с ним тесную связь. Театральная игровая техника была адаптирована психоаналитиками, и изначально ее основной целью было создание возможности для пациентов свободно выражать свои чувства в безопасных условиях. Комбинация законов психологии с элементами театра создала возможность такого уровня погружения, который делал игру правдоподобной на эмоциональном уровне. Целью игры стал катарсис. Адаптация театральных средств психологами привела к созданию психодрамы, а в ней, в свою очередь, была разработана концепция ролевой игры, какой мы ее знаем теперь.

Игры (как ролевые, так и любые другие) имеют огромный потенциал воздействия на человека и могут являться одним из средств манипуляции (например, азартные игры). Есть несколько психологических причин, по которым люди стремятся играть, которые стоит учитывать, если вы претендуете на разработку эффективной игры любого типа:

1. Необходимость заполнить, упорядочить, структурировать свободное время.
2. Желание утолить сенсорный голод, потребность в острых ощущениях. В игре человек становится участником захватывающих событий, в которых заранее не известен не только исход, но иногда и характер роли — героя или дурочка.
3. Инстинкт соревновательности, стремление доказать, что ты умнее, достойнее и счастливее своего собеседника.
4. Возможность проявить свои способности, в том числе и интеллектуальные.
5. Желание войти в определенный социальный круг или группу людей, обрести некий устойчивый социальный статус.
8. Тяга к страданию — мотив, многими игроками неосознаваемый. Проигрыш — всякий раз маленькое самоубийство.
9. Игра — источник особой разновидности сексуального удовлетворения (как утверждает З. Фрейд и его последователи). Она позволяет сублимировать неудовлетворенные сексуальные инстинкты.
10. Бегство от реальности. Обыденная жизнь с ее повседневными тревогами и проблемами угнетает психику. Человек ищет выход за ее пределы, стремится к

иной, виртуальной реальности. "Мнимая схватка за карточным столом служит сублимацией реальной жизни" (Ральф Гринсон, психиатр). Именно этим отчасти объясняется необъяснимое возбуждение, охватывающее нас во время игры.

11. Стремление доказать свое превосходство над силами случая, над Судьбой — один из глубиннейших и древнейших мотивов, побуждающих человека играть. Именно это стремление лежит в основе самых нелепых пари, игр в чет-нечет, простейших азартных игр.

Учет этих причин при разработке игры поможет в достаточной мере усилить мотивацию игроков и степень их вовлеченности в игру.

Что такое ЛАРП и что его отличает?

ЛАРП — это по сути крупномасштабная ролевая симуляционная игра. Ее действие происходит в игровом мире, который может выглядеть как угодно, но именно он определяет ее ход. Сюжет, составляющий основу ЛАРПа, предлагается и описывается мастером игры. Игровой мир может быть полностью придуманным, основываться на каком-нибудь художественном произведении (книге, фильме или пьесе) или историческом событии.

Достижение цели не обязательно является основной задачей ЛАРПа. Главной задачей может выступать развитие характера персонажа или исследование игрового мира.

Опыт участия в ЛАРПе своеобразен: на время игры участник идентифицирует себя с вымышленным персонажем и не просто действует от его имени, но также вынужден принимать различные творческие решения, становится частью творческой команды.

В ЛАРПе важен не только опыт, полученный в игре, но и off-game опыт: этап индивидуальной подготовки и подведения итогов игры. Очень сложно иногда определить в итоге, что из происходящего закладывалось мастером, что произошло по инициативе конкретных игроков и что получилось из их интеракции. Поэтому важно составлять историю персонажей, чтобы отследить динамику поведения и личностных изменений, происходящих с игроками до и после игры.

ЛАРП проигрывается в сознании игроков. Он не имеет собственной реальности, хотя когда идет игра, достаточно быстро возникает ощущение, будто игровое пространство находится в каком-то отдельном мире, на другом уровне реальности. Это приводит к мнению, что ЛАРП — это что-то независимое от участников, не просто выдуманное место и время, а что-то, во что можно войти, с чем можно взаимодействовать, во что можно "впустить" себя как в параллельный мир. ЛАРП дает ощущения разделяемой фантастической реальности.

Основные понятия ЛАРПа

Вводная — текст, рассказывающий игроку о его персонаже, об игровом мире и его правилах функционирования.

Игрок или геймер — участник ЛАРПа.

Мастер — ведущий или организатор игры.

Отыгрыш — процесс отображения персонажа игроком.

Персонаж — существо, которое играет игрок.

Полигон — территория, на которой проводится игра.

Правила — текст, регламентирующий как поведение игроков на полигоне, так и моделирование игрового мира.

Команда — группа игроков, приезжающая и играющая вместе. Есть не на всех играх!

Капитан — игрок, возглавляющий команду и отвечающий за всех игроков команды.

Классификация ЛАРПов (по (1))

1. **Павильонные (кабинетные) игры** проводятся в помещении. Поскольку помещение чаще всего небольших размеров, чаще всего число участников не превышает 10–25 человек, а длительность игры — 2–12 часов. Среди павильонных игр выделяют **театральные,** в которых сюжет жестко ограничен мастером, а цель — хорошо отыграть свою роль, и **информационные,** в которых жестко заданная сюжетная линия отсутствует, а цели персонажей достигаются путем поиска нужной информации и сведением ее воедино. **Информационные** игры имеют следующие особенности:

- Все роли придуманы мастером.
- Каждый персонаж имеет цели и задачи, определенные его ролью.
- Каждый персонаж может полностью или частично выполнить свои цели.
- Ни один персонаж не может выполнить свои цели автоматически.
- Время для выполнения целей ограничено.

Отдельным видом павильонных игр являются так называемые "**камеральные**" игры, проводящиеся в больших помещениях. Количество участников этих игр может достигать двухсот. Обычная продолжительность таких игр — от 24 часов до трех суток.

2. **Полевые (или полигонные)** игры проводятся обычно на специально отведенном месте — полигоне. Они наиболее масштабны по количеству игроков и занимаемому пространству. Как правило, эти игры требуют определенного антуража (соответствующая одежда, оружие, имитация поселений и т. д.), и содержат элементы костюмированного представления. Средняя продолжительность — от полутора до четырех суток. Численность участников колеблется от 50 до 2800 человек, в среднем от 100 до 300 человек. Игровые миры основываются на исторических событиях, произведениях художественной литературы, фильмах либо полностью придумываются самими мастерами.

Из особенностей можно выделить следующие:

- **Театральность:** отождествление себя со своим персонажем и поведение исходя из его логики и реалий игрового мира.
- **Условность** совершаемых игроками действий и экономики игры: "убийство" отыгрывается нанесением



несильного удара или иным, оговоренным в правилах действием, совершенно безопасным оружием (или ядом — например, лимонной кислотой), после чего человек изображает "смерть"; на игровые деньги можно приобретать игровые ценности и т.д.

- **Масштабирование времени и расстояний** игры из-за ограниченности полигона.
- **Командность.** Обычно полевая игра — это взаимодействие не только единичных людей (персонажей), но и организаций (команд). В зависимости от игры команда может олицетворять как государство, так и некоторую небольшую организацию, например, разведывательный отряд из 4 человек. Обычно у каждой команды есть лидер, который и определяет, чем будет заниматься команда. Как правило, вся команда стоит одним лагерем и имеет общее хозяйство.
- **Батальность.** Боевые действия на полевых играх реалистичны, зрелищны и массовы.
- **Туристический компонент.** Как следует из названия, полевые игры проходят в "полях", то есть на природе. Из этого следует, что игроки должны везти с собой вещи, необходимые для жизни на природе (палатки, спальники, котелки и т. п.). Также требуется минимальное представление о том, как жить вне города.

3. **Городские игры.** Среди городских игр можно выделить два класса игр — локальные игры и игры реального времени.

Локальные игры по своей сути напоминают обычные полевые, за исключением того, что они проводятся в городе. Это накладывает определенные ограничения на моделирование, материальное обеспечение и т.д. Продолжительность подобных игр — 2–3 дня, их численность сравнима с численностью средних полевых игр — 100–200 человек.

Городские игры реального времени идут параллельно с реальной жизнью, что и является их основной особенностью. Местом действия является весь окружающий мир. Число участников — от 10 до 50, время проведения 1–6 недель.

Процесс игры (к какому бы типу ЛАРПа она ни относилась) для участников включает 3 основных этапа:

1. Знакомство с вводной и контекстом игры.

2. Обсуждение участниками идей, на которые их вдохновил контекст игры.

3. Выбор (или раздача) ролей. Обсуждение костюмов.

Проблемы, которые может решить ЛАРП в образовании

В общем, любые игры могут быть использованы в образовании. Спортивные игры помогают развивать психомоторные способности. Стратегические игры, такие как шашки и шахматы, развивают логической мышление. Игры являются моделями социальных систем. Однако парадоксом является то, что специально разработанные педагогические игры могут иметь невысокий эффект, так как являются строго структурированными и нацелены на достижение конкретного педагогического результата. Условия школьной системы обучения снижают игровой эффект.

ЛАРП дает ученикам возможность дистанцироваться от правил и продуцировать новые, поскольку относится к так называемым свободным играм, которые позволяют участнику исследовать предмет изучения самостоятельно. Актеры создают свои собственные когнитивные карты истории, представленной в игре. Каждый актер воспринимает события игры и ее сюжет индивидуально, отлично от других. В ЛАРПе нет учителя, который говорит, как поступать, как вести себя в определенных ситуациях и как воспринимать концепции, представленные в игре. Здесь могут быть только модераторы, которые ассистируют и помогают игрокам продвигаться по сюжету игры.

1. Мотивация обучения. Участники ЛАРПа попадают в фантастический мир, где им для выполнения игровой цели (спасти товарищей, получить работу, добыть редкую руду) или попросту для выживания необходимо разрешить ряд игровых задач (пройти собеседование, найти способ договориться с определенными людьми, обнаружить месторождение). Но знаний для выполнения этих задач у них не хватает (чтобы пройти собеседование нужно грамотно составить резюме; чтобы договориться с бюрократами, нужно выработать определенную стратегию поведения; чтобы найти руду, нужно уметь разбираться в данных, полученных приборами) (2).

2. Проблема учета психологических новообразований. В каждом возрасте выделяется ведущий вид деятельности и, соответственно ему, психологические новообразования, которые не просто необходимо учитывать в учебно-воспитательном процессе, но планировать ее с опорой на них. Для взрослых не секрет, что значит игра для ребенка младшего школьного возраста или общение со сверстниками и возможность самореализации и самоутверждения для подростка. В условиях школьного обучения предоставить ребенку деятельность, созвучную его внутренним психолого-физиологическим потребностям, часто оказывается весьма затруднительным. Использование ЛАРПа в образовании значительно расширяет возможности для этого, так как каждый возраст может получить от игры свое в зависимости от типа и построения игры.

3. Использование ЛАРПа снижает эффект "лишения детства", от которого страдают многие современные школьники.

4. Если ученику предоставляют возможность играть разные роли, в том числе персонажей, демонстрирующих нехарактерное для ученика поведение, значительно возрастает возможность формирования в мышлении ребенка способности ставить себя на место другого человека, умения понимать движущие им мотивы.

5. ЛАРП — возможность сплочения различных коллективов школы при подготовке к игре, самоуправления детских коллективов в различных творческих позициях, на основе различных видов деятельности (2).

6. Проблема социальной адаптации.

7. ЛАРП может являться как средством психологической диагностики, позволяющим раскрыть комплексы ребенка, определить характер завышенной или заниженной самооценки и т. д., так и средством соответствующей корректировки.

8. Развитие креативного мышления через применение рефлексивного подхода, генерирование и оценку эффективности собственных идей. Процесс исследования условий игры и адаптации к ним схож с процессом учения, поскольку игроку нужно исследовать определенную проблему и определить свое место в ней.

9. Ролевые симуляционные игры помогают научиться грамотно формулировать вопросы, поскольку ученикам приходится проводить параллели между миром вымышленным и реальным, что влечет за собой необходимость ответа на вопросы о том, каким образом должна быть организована коммуникация, какие проблемы представлены в игре и каким образом их можно решить?

10. ЛАРП может помочь ученикам создать более целостную картину различных обстоятельств, влияющих на поведение человека. Хорошо сделанная ролевая игра должна давать реалистичную картинку политических, социальных, исторических факторов, оказывающих влияние на жизнь персонажа. Симуляция может дать опыт понимания функционирования различных социальных систем.

11. ЛАРП формирует навыки принятия решений, распределения ресурсов, общения, методов убеждения. Все это позволяет ученикам создать свою собственную концепцию человека, основывающуюся в большей степени на личностном опыте, чем на традиции.

12. ЛАРП дает ясное, конкретное, ощутимое восприятие моделей поведения человека. Каждый имеет психологическую концепцию окружающего мира, которая может быть апробирована в игре. Игра также может показать, насколько контекстуально зависящими являются эти концепции, и насколько они важны для личностной идентификации.

13. Актуализация "спящих" знаний. Мы все обладаем определенным запасом знаний, который редко актуализируется в обычной жизни и проявляется только под влиянием определенных обстоятельств. Поскольку ЛАРПы являются играми с открытыми структурами и могут привести к неожиданным цепочкам событий, они создают возможности для актуализации подобного типа знаний.

14. ЛАРПы могут оказать большое влияние на социальные отношения в школе. Поскольку ЛАРП полностью изменяет привычную систему функционирования класса, контроль над классом переходит из рук учителя в руки учеников.

15. Использование ЛАРПа в процессе обучения делает учеников более активными и создает условия, при которых ученики могут "проверять на прочность" знания учителя, что не всегда приветствуется в традиционной школьной системе.

Список образовательных, воспитательных и психологических эффектов ЛАРПа можно продолжать и дальше. Каждому из них можно посвятить целый ряд статей. Однако даже маленькая практика стоит большой теории. Поэтому далее мы приводим пример кабинетного ЛАРПа, разработанного в рамках проекта "Дорогу осилит идущий", посвященного вопросам планирования профессиональной карьеры.

Игра была проведена три раза с тремя различными группами студентов высших учебных заведений г. Минска. Она рассчитана на 20 человек, продолжительность – 3–4 часа. В задачи игры входило обучение написанию резюме, знакомство с процедурой прохождения собеседования, рефлексия участниками собственного опыта, активизация творческого мышления, а также определение участниками личной стратегии поведения в ситуации конкуренции. Если кратко описывать суть игры, то она заключается в необходимости грамотно составить резюме в соответствии с отыгрываемым персонажем, пройти собеседование в крупной фирме (соответственно получить или не получить желаемую должность), а затем проявить себя в конкурентной борьбе на рабочем месте.

Игра имеет также несколько "тестов на внимательность": например, контракт, предлагаемый для заполнения получившим должность претендентам, включает пункт "Работнику запрещается иметь семью (вступать в официальный брак) в течение 10 лет после приема на работу. В случае оформления брака до приема на работу, работник обязуется развестись в течение 3 месяцев после заключения трудового договора". Чтобы заметить этот пункт, контракт нужно дочитать как минимум до середины. Как показывает практика, далеко не все студенты не только дочитывают контракт, но и вообще читают его до того, как поставить подпись.

Наиболее яркое впечатление на участников во всех трех случаях произвела процедура прохождения собеседования. Она предполагает помещение игроков в разного рода стрессовые ситуации, которые дают возможность оценить быстроту и переключаемость процессов мышления и внимания, общий уровень эрудиции и культуры, готовность ко лжи и т.д. Например, если в резюме указано знание нескольких языков, то собеседование ведется на всех указанных языках при быстром переключении с одного на другой. Или в аудиторию может быть приглашен не один человек, а сразу 2–3. При этом свободный стул перед комиссией остается в единственном экземпляре.

Дискуссии при анализе вызывает необходимость отыгрыша определенного персонажа: некоторые студенты отмечают, что им проще играть самих себя, и к какому-то моменту игры они отходят от предложенной им роли. Другие же говорят о том, что роль помогла им "выиграть" у конкурентов, потому что именно благодаря ей они повели себя "так решительно и нагло", как не решились бы, играя себя самого.

В данном случае хотелось бы отметить, что роль является необходимым компонентом игры, поскольку может явиться палочкой-выручалочкой в том случае, если собеседование было провалено, или участнику не удалось продемонстрировать себя с лучшей стороны. При отсутствии роли оправдания своей нерешительности, лжи или недостаточно быстрой реакции найти гораздо сложнее. Наличие роли также позволяет смягчить неприятные эмоции от критики стратегии поведения при анализе игры.

Описать все нюансы предлагаемой игры достаточно сложно, поскольку каждый ее этап, включая предварительную подготовку, тренировку отыгрыша, саму игру и ее анализ включает огромное количество мелочей, которые должны быть предусмотрены мастерами и которые во многом определяются опытом проведения. Не зря за рубежом для ЛАРПов пишут отдельные методички, состоящие иногда из нескольких книг. При этом каждый раз

→

игра проходит по-новому в зависимости от собравшейся группы, и мастера сами должны проявлять высокую степень лабильности как в манере поведения, так и в коррекции содержания игры. Единственный способ понять, что собой представляет ЛАРП — это поучаствовать в нем или попробовать его провести.

Кабинетная ролевая игра “Управление мечтой”

Авторы:
Барановская М., Касьяник Е., Луговцова Е., Саевец О.


Количество участников: 20


Время: 3–4 часа

Вводная

Крупная американская корпорация “Dreamworks”, являющаяся монополистом в сфере копирайтинга, рекламы и дизайна, открывает филиал в Беларуси. Работа в компании является чрезвычайно престижной и предполагает высокие заработки, о чем было заявлено в рекламе на телеканале ОНТ. Предполагается, что на первых порах работы филиал будет не очень большим по штату, поэтому для отбора персонала выделен только один день. Отбор будут проводить американские представители компании. Поскольку филиал только открывается, необходимо набрать полный штат, включая обслуживающий персонал. Поэтому ограничений по специальностям Dreamworks не выставляет. Ажиотаж вокруг трудоустройства в компанию усиливается еще и тем, что открытие филиала приходится на осень и многие выпускники вузов хотели бы получить там место работы.

Все желающие стать частью команды “Dreamworks” приглашаются для собеседования к 10 часам утра в офис №….по адресу….

Схема игры

Этап	Действия	Задействованные персонажи	Материальное обеспечение
Прохождение собеседования	Заполнение резюме Запись на прием к учредителям Ожидание очереди Ознакомление с документами Прохождение собеседования и выполнение заданий Отказ 6 кандидатам и **смена ролей,** 5 кандидатам предлагается конкурс на должность креативного директора	Начальник отдела кадров Учредители 20 кандидатов	2 помещения, 3 стола (как минимум), стулья для ожидающих, ручки, бумага А4, доска с примерами резюме, историей компании, списком вакансий, список для регистрации кандидатов, вопросы для собеседования для учредителей.
Подписание контрактов, начало работы	Подписание контрактов девятью кандидатами согласно вакансиям у зав. отдела кадров. Формирование отдела рекламы. Задание для отдела (реклама «Ноликов») **Загрузка персонажей** оценочной комиссии и основного заказчика. Презентация заказа на рекламу от компании «Белагро» для 5 кандидатов на должность креативного директора.	Учредители, зав. отдела рекламы, 9 человек штата, 5 кандидатов на креативного директора	2 помещения плюс холл, чайник, чашки, чай, кофе, сахар. Ведро, тряпка, перчатки, салфетки. Ноутбук, папки, бумага, ручки, карандаши. Коробки с упакованным картофелем. Задание для обеих групп. Столы, стулья. Бумага А1, маркеры, скотч. 11 чистых контрактов
Представление и оценка рекламных продуктов	Приемка рекламы «Ноликов» учредителями у сотрудников отдела; Приемка оценочной комиссией и основным заказчиком конкурсных продуктов кандидатов.	Все игроки	
Подписание контракта с победителем. Завершение игры.		Все игроки	

Текст рекламы

Компания Dreamworks уже более 40 лет является первой в мире по качеству рекламы и дизайна. Работа в нашей компании является наиболее высокооплачиваемой в этой сфере. Наших специалистов узнают. Наших специалистов уважают. Товары, рекламируемые нашей компанией, имеют самые высокие рейтинги продаж. Нашими постоянными клиентами являются Nike, Loreal, Toyota, Phillips… Мы искушаем искушенных.

Dreamworks открывает новый филиал в Беларуси. Мы заинтересованы только в лучших специалистах. Возможно, ты — один из них.

Если ты хочешь стать частью нашей семьи — приходи прямо сейчас. Не откладывай жизнь на завтра!

Роли

Ахмеров Руслан Игоревич. 30 лет. Коренной минчанин. Проживает в отдельной однокомнатной квартире. Холост. Имеет высшее экономическое образование, окончил курсы менеджмента в Академии управления при Президенте РБ. Увлекается гоночными автомобилями, ландшафтным дизайном. На данный момент безработный, уволен из-за постоянных конфликтов с начальством по причине несогласия с управленческими решениями. Всегда имеет собственную точку зрения, зачастую отличную от других. Закодирован от частого употребления алкоголя.

Бурлак Инна Сергеевна. 23 года. В этом году окончила высшее учебное заведение. Является дипломированным психологом, специализация: психология бизнеса, управление персоналом. Проживает в г. Минске, снимает квартиру. Срочно ищет работу, поскольку необходимо оплачивать квартиру и обеспечивать себя. Коммуникабельна, неконфликтна, открыта для познания. Очень хочет остаться в Минске, поскольку сама является уроженкой д. Теглевичи Гродненской обл. Увлекается фотографией.

Саганович Вадим Франциевич. 25 лет. Молодожен, ожидается пополнение в семье. Живут с женой в общежитии. Имеет высшее управленческое образование: менеджер-экономист. Работает рекламным агентом в фирме среднего уровня. Недоволен заработной платой. Карьерист. Активен, общителен. Увлекается парашютным спортом.

Факирова Ольга Степановна. 26 лет. Замужем, имеет ребенка — инвалида 2-ой группы. По образованию маркетолог. Увлекается йогой и дизайном. Озадачена поиском нового более высокооплачиваемого места работы. Уравновешена, напориста в достижении цели, прислушивается к чужому мнению, но и умеет отстаивать свою точку зрения, уверена в себе.

Мату Абрамах Рахимжанович. 28 лет. Мусульманин. По образованию менеджер. Уже 5 лет живет в Беларуси. Приехал на постоянное место жительство из Ливана. Работает менеджером в иностранной фирме, но ищет новое место работы, поскольку в данный момент отсутствует возможность карьерного роста. Амбициозен, высокого мнения о себе, стремится к лидерству, общителен.

Кирюк Наталья Викторовна. 25 лет. Не замужем. Психолог по образованию. Увлекается информационными технологиями, активный Internet-пользователь. Живет в г. Минске с родителями, что значительно ее тяготит. Находится в поиске нового места работы, поскольку хочет снимать квартиру и стать материально независимой. Занижена самооценка, не уверена в себе, интроверт. Год назад была попытка суицида из-за неразделенной любви.

Марат Константинович Савелкин. 20 лет. Студент-отличник. За успехи в научной области получает Президентскую стипендию. Мечтает поступить в аспирантуру Гарвардского университета. Единственное, что мешает воплотить свою мечту в жизнь — отсутствие денег для оплаты за обучение. Родители зарабатывают мало, поэтому решил найти работу и самостоятельно добыть нужную сумму. Трудолюбив, усидчив и педантичен. Любит проводить вечера дома за чтением хорошей литературы и чашкой зеленого чая. Стеснителен, и поэтому ему сложно заводить новые знакомства. Любит заниматься аналитической работой.

Игорь Сергеевич Панин. 34 года. В прошлом году закончил университет и был отправлен на работу по распределению в деревню Вишеньки Гомельской области. Отработал 1 год и 3 месяца. Не выдержав деревенской действительности (молодежь пьет, заняться в свободное время нечем, маленькую зарплату выдают бураками, на которые у него аллергия), решил все бросить и переехать в Минск. На последние деньги снял комнату и сейчас ищет работу. Легко устанавливает контакты с другими людьми. В работе может быть необязательным. Сочиняет анекдоты.

Маргарита Леонидовна Мирошниченко. 30 лет. Две недели назад от нее ушел муж, официально подав на развод. Имеете высшее образование, но ни дня не работала по специальности. Вообще никогда не работала. В течение 10 лет супружества была на полном обеспечении мужа, который потакал всем ее желаниям. Отныне его финансирование закончилось и нужно срочно найти работу, дабы хоть как-то себя прокормить. Много внимания уделяет своей внешности, любит комфорт и дорогие вещи. Тихо ненавидит всех мужчин и мечтает отомстить мужу. Не может иметь детей (скрывала данный факт от мужа, но он случайно узнал об этом и ушел от нее).

Иван Владимирович Суша. 20 лет. Студент 4 курса одного из самых престижных университетов г. Минска. Учится на платной основе. Родители очень богаты. Отец является владельцем крупной преуспевающей коммерческой компании, постоянно упрекает в безынициативности и несамостоятельности, повторяя фразу “Да я в твои годы уже мог содержать семью!”. Больше не может выносить его упреков и хочет как можно быстрее найти высокооплачиваемую работу, чтобы жить отдельно и ни от кого не зависеть. Раним. Не терпит критики, всегда готов дать отпор обидчику. Бывший наркоман. Сейчас находится в стадии ремиссия. Жизненное кредо: “Не своруешь — не проживешь”.

Юлия Андреевна Фармакидова. 21 год. В этом году закончила университет, вышла замуж и начала строить свое жилье. Муж — студент 5 курса. Он подрабатывает продавцом на оптовом рынке ЭКСПОБЕЛ. Юлия работает менеджером в мелкой турфирме. Несмотря на финансовую помощь родителей, еле сводит концы с концами. Хочет найти более высокооплачиваемую работу с возможностью карьерного роста. Нуждается в высокоопла-



чиваемой должности, поскольку беременна и от размера заработной платы будет зависеть размер декретного пособия. Скрытна, прагматична. Считает, что "на войне все средства хороши".

Илона Юрьевна Романовская. 23 года. Родилась в Узбекистане, по национальности русская, живет в Минске. Имеет высшее экономическое образование и степень магистра социальных наук. Работала экономистом в крупной американской корпорации в Узбекистане, но потеряла работу по причине закрытия корпорации. Амбициозна. Любит экспериментировать. Работает над собой, увлекается тренингами личностного роста. Ищет работу, которая позволит обрести материальное благополучие, так как одна снимает двухкомнатную квартиру и помогает младшему брату оплачивать получение высшего образования. Бисексуальна.

Оксана Федоровна Корнеева. 24 года. Родилась и живет в Минске. По образованию художник. В постоянном "поиске себя". Любит публично демонстрировать свои успехи и привлекать к себе внимание. Суетлива. Любопытна. Непримирима к тому, с чем не согласна, и бурно это проявляет. Всегда отстаивает свою точку зрения. Занимается плаванием. Ищет работу, которая позволит быть в центре событий и обрести стабильность.

Кристина Кирилловна Тимирязева. 22 года. Родилась в областном центре Беларуси. Живет и учится на 5 курсе экономического университета в Минске. Живет с родителями. Трудолюбива. Настойчива. Стремится к совершенству в своей сфере деятельности. Тяжело переносит неудачи и все принимает близко к сердцу. Нетерпима к высказываниям, которые не поддерживает, однако умеет себя сдерживать. Занимается вокалом. В настоящее время испытывает серьезное материальное затруднение, что и является мотивом поиска работы.

Елизавета Михайловна Супрун. 24 года. Родилась и живет в Минске. Имеет 2 высших образования (менеджер в сфере культуры и политолог). Работала фрилайнером в нескольких арт-проектах (в частности, проводила PR-кампании). Член ассоциации менеджеров в сфере культуры. Полагается на интуицию и доверяет своим чувствам. Старается избегать конфликтов, но умеет за себя постоять. Предпочитает активные виды деятельности. Уважает существование разных точек зрения. Ценит независимость. Ищет работу, которая бы предоставляла максимум самостоятельности и способствовала творческой самореализации, даже если придется работать сверхурочно.

Антон Дмитриевич Захаров. 27 лет. Родился в небольшом провинциальном городе. Живет в Минске, снимает квартиру. Имеет высшее политологическое образование и учится в аспирантуре в академии управления. Эрудирован. Рационален и расчетлив, однако нередко испытывает затруднения при принятии решения. Много читает. Пишет стихи и рассказы. Не женат. Стремится стать руководителем.

Михаил Иванович Цепляков. 23 года. Родился и вырос в областном центре Беларуси. Живет в Минске. Снимает квартиру со своей любимой девушкой. Имеет высшее психологическое образование. Работал специалистом по подбору персонала в кадровом агентстве в г. Минске. Уволился в связи с обучением по программе МВА. Уравновешен. Предпочитает не вмешиваться в жизнь других людей. Демонстрирует терпимость к любым высказываниям. Нацелен на прохождение стажировки за рубежом. Для этого необходим опыт работы в международной компании.

Мартин Петерсен. 26 лет. Студент-социолог из Дании. Живет в Минске три месяца. Изучает общественные процессы в Беларуси. Пытается устроиться на работу, чтобы эти процессы изучить "изнутри" (в частности, особенности корпоративной культуры). По-русски говорит достаточно хорошо. Коммуникабелен. Часто заводит тему белорусской ментальности. Провоцирует дискуссии. По складу мышления аналитик. Увлекается фотографией. Планирует пробыть в Минске еще полгода.

Алексей Игоревич Левицкий. 23 года. В этом году закончил университет по специальности "Организация и управление в рекламе". Работает с 16 лет, т. к. родители алкоголики, не работают, просят работать сына. Ему это надоело, и он хочет жить отдельно, но денег для этого не хватает. Необходимо найти высокооплачиваемую работу, с возможностью карьерного роста, чтобы стать независимым. У него много опыта работы в разных сферах деятельности, по специальности не работал. Готов начинать работать с самой низшей ступени. Доводит дела до конца, ответственен, требователен, иногда не слушает, что ему говорят, поступает по-своему.

Александр Михайлович Бохан. 25 лет. В этом году окончил университет с отличием. Гомосексуалист. Имеет состоятельных родителей. В материальном обеспечении не нуждается. Однако родители не довольны его сексуальной ориентации, что ему тяжело терпеть дальше, хочет уйти жить отдельно. Не хочет ни от кого зависеть, хотел бы доказать своим родителям и себе, что может сам добиться всего (несмотря на ориентацию). Никогда не работал, не знает что это такое. Любит покупать дорогую одежду, вещи, ходить на вечеринки, следит за своей внешностью. Коммуникабелен, легко устанавливает контакты, в работе может забыть что-то выполнить, имеет бурный темперамент, вспыльчив.

Заказчик рекламы картофеля

Вы — директор компании "Белагро". На должности проработали 5 лет, до этого несколько лет были начальником отдела сбыта. Имеете высшее экономическое образование. Вы человек "старой закалки", однако старающийся следить за новыми веяниями. К услугам рекламного бизнеса прибегаете впервые, но относитесь к нему очень серьезно. Хотели бы видеть рекламу продукции Белагро наравне с мировыми брендами обработки картофеля (включая производителей чипсов Layes, Estrella). Всерьез уверены в возможности успешного распространения продукции компании в Европе при наличии хорошей рекламы.

Роли оценочной комиссии

Работаете в компании "Белагро" 8 лет. Психолог по образованию. Являетесь руководителем отдела по работе с персоналом. Последние 3 года активно занимаетесь разработкой корпоративной культуры компании, формированием лояльности сотрудников. Убеждены, что только сотрудник, любящий картошку, способен продать ее другим. Разведены, имеете 2 детей. Эмоциональны, импульсивны, склонны к преувеличению. Много мечтаете. Тайно увлекаетесь компьютерными играми.



Работаете в компании "Белагро" с момента основания. Видели весь путь ее развития от мелкой конторы до крупной корпорации с зарубежными рынками сбыта. Сейчас являетесь ее коммерческим директором. Мечтаете увидеть "Белагро" мировым монополистом в области продажи картофеля. Считаете, что рекламный проект должен позиционировать компанию как №1 в мире. Амбициозны, уверены в себе, обладаете развитым стратегическим мышлением. Имеете дочь и 2 внуков. Увлекаетесь рыбалкой, иногда бегаете по утрам.

Зав. отделом рекламы, карьерист. В будущем желаете стать директором компании. Очень заинтересованы в хорошем рекламном продукте, так как именно вы предложили обратиться в Dreamworks. Активный лидер. Семьи и детей нет.

Вы работаете в компании "Белагро" 11 лет. По образованию филолог. Являетесь руководителем отдела сбыта. Работу свою цените и любите. В оценке скрупулезны, обращаете внимание на детали. Вы педантичный(ая). Разведены, имеете 2 детей. Увлекаетесь конным спортом и чтением детективов.

Список вакансий корпорации Dreamworks

Креативный директор. Обязанности:

- Руководит коллективом дизайнеров и (или) копирайтеров в области рекламы;
- Согласовывает с заказчиками основные цели рекламы, определяет основные моменты рекламного проекта (продвижение товаров, работ или услуг на рынки сбыта, знакомство с фирменным стилем заказчика).
- Определяет вид рекламы.
- Разрабатывает концепции рекламных проектов по заказам.
- Принимает непосредственное участие в разработке рекламных средств, готовит макет объявлений, отвечает за визуальное восприятие рекламного продукта.
- Координирует создание рекламных обращений, слоганов.
- Организует подготовку рекламных материалов, оригинал-макетов для презентации заказчикам.
- Разрабатывает планы проведения рекламных мероприятий.
- Составляет сметы расходов на воплощение рекламного проекта и передает их на утверждение заказчикам.
- Проводит менеджмент воплощенных творческих концепций.

Менеджер по рекламе. Обязанности:

- Разработка рекламных кампаний согласно годовому маркетинговому плану и контроль их выполнения;
- Выбор и применение наиболее эффективных методов и способов проведения рекламных кампаний;
- Составление первоначальных смет затрат на изготовление рекламной продукции;
- Размещение рекламы в сми;
- Организация мониторинга pr-активности конкурентов и информационного пространства в целом;
- Постановка задач на изготовление дизайна рекламных материалов, печатной и сувенирной продукции;
- Анализ эффективности проведенных рекламных кампаний.

Медиапланер. Обязанности:

- Составление медиапланов и презентаций (выбор каналов коммуникаций и обоснование этого выбора);
- Участие в разработке ценовой политики;
- Разработка новых рекламных позиций.

Копирайтер. Обязанности:

- создание рекламных текстов.

Менеджер по полиграфии. Обязанности:

- поиск, прием, обработка заказов (цифровая, офсетная, широкоформатная печать), работа с дизайнерами и производством.

Секретарь: Обязанности:

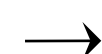
- работа с мини АТС, распределение входящих звонков, делопроизводство, машинопись, обеспечение начальника кофе.

Дизайнер. Обязанности:

- разработка макетов рекламы, 3D-визуализация, подготовка файлов на печать, порезку.

Макетчик. Обязанности:

- изготовление вывесок, рекламных конструкций, поклейка виннила, монтажные работы.



Художник. Обязанности:

- Оформление рекламных идей.

Уборщица. Обязанности:

- контроль за содержанием офиса в полной чистоте

Заказ на разработку рекламы продукции “НОЛИК”

Заказчик: ИП Вырко Н.Е.

Продукция: “НОЛИК” — гигиеническое защитное покрытие одноразового использования для сидения унитаза.

Целевые группы (потребители):
- частные (физические) лица;
- владельцы общественных туалетов, пунктов общественного питания, гостиниц, Министерство транспорта.

Характер рекламы:
наружная (биг-борды, реклама в метро).

Цель рекламы:
повысить уровень продаж продукции “НОЛИК”.

Цена заказа: 10 000 у.е.

Характер заказа: срочный.

Заказ на разработку рекламы картофеля

Заказчик: белорусская агропромышленная компания БЕЛАГРО.

Продукция: картофель мытый, фасованный.

Целевые группы (потребители):
- частные (физические) лица;
- пункты общественного питания (столовые, кафе, рестораны, закусочные и т.д.).

Характер рекламы: телевизионная реклама.
Длина ролика – не более 1, 5 мин.

Цель рекламы: повысить уровень продаж продукции “картофель мытый, фасованный”.

Цена заказа: 100 000 у.е.

Характер заказа: срочный.

Примеры заданий для кандидатов

1. Систематизировать папку с документами.
2. Набрать один лист рукописного текста на время.
3. Создать рекламный текст предложенных продуктов.
4. Скомбинировать предложенные образы в один, наиболее отражающий, на взгляд претендента, главный девиз компании.
5. Оценить успешность предложенных макетов рекламы фирм-конкурентов.
6. Иерархизировать по перспективности набор рекламной продукции.
7. Составить рекламный текст (слоган) для презентации шариковой ручки, используя три слова: мама, страус, кузнец (или солнце, танцпол, психология).
8. Разделить документы из предложенной папки на группы, например: приказы, распоряжения и командировки.

Использованные источники:

1. http://ru.wikipedia.org/wiki/Ролевые_игры_живого_действия
2. http://www.sys-tema.ru/index.jsp?pk=Metodika-rolevogo-modelirovaniya

■

кніжная палічка

Інавацыйныя методыкі ў беларускай школе. Зборнік артыкулаў настаўнікаў. — Мінск: ГГА “Супольнасьць”, 2007. — 156 с.



Гэты зборнік складаецца з артыкулаў беларускіх настаўнікаў-удзельнікаў праграмы “Настаўнік. Школа. Грамадства”, якія асвоілі і пачалі карыстацца актыўнымі метадамі навучання, адаптавалі гэтыя метады да беларускай рэчаіснасці і атрымалі добрыя вынікі. Сучасныя адукацыйныя тэхналогіі прадугледжваюць навучанне перш за ўсё грамадзянскім кампетэнтнасцям, дазваляюць выхаваць новае пакаленне на дэмакратычных каштоўнасцях. Яны дазваляюць выхаваць асобу не толькі адукаваную, але і самастойную, адказную, здольную прымаць рашэнні, развязваць праблемы, працаваць у камандзе, супрацоўнічаць з іншадумцамі. Гэтыя ідэі праходзяць чырвонай рысай праз усе артыкулы, змешчаныя ў кнізе. У дадзеным зборніку выказваюцца цікавыя пункты гледжання і падыходы да такіх пытанняў, як суадносіны паміж традыцыйнымі і новымі методыкамі, метадычнае забеспячэнне сучаснага ўрока, грамадскі кантэкст навучання і выхавання.

Кніга адрасуецца ў першую чаргу настаўнікам, супрацоўнікам адукацыйных і асветніцкіх грамадскіх арганізацый, людзям, якія працуюць у нефармальнай адукацыі, а таксама ўсім неабыякавым і здольным да рэфлексіі беларускім педагогам, якія не страцілі веры ў гуманістычныя каштоўнасці і невычэрпны патэнцыял беларускай духоўнай культуры. Яна будзе карысна ўсім тым, хто зацікаўлены ў паляпшэнні адукацыі ў краіне. Распрацоўкі заняткаў, прыведзеныя ў артыкулах, можна выкарыстаць у навучальнай і пазакласнай працы. Спампаваць зборнік можна на: **www.nastaunik.info.**

Орхуская канвенцыя: пазітыўны досвед



Кацярына Ганчарова

Кацярына Ганчарова — грамадскае аб'яднанне "Экадом".

Так склалася, што адной з самых распаўсюджаных праблем у беларускіх грамадскіх аб'яднанняў з'яўляецца немагчымасць альбо поўная перашкодаў і складанасцяў пабудова супрацоўніцтва з дзяржаўнымі структурамі. Не будзем зараз паглыбляцца і разглядаць гістарычныя карані гэтай праблемы. А таксама ставіць спрадвечныя пытанні "Хто вінаваты?" і "Што рабіць?". Дзякуй Богу, на Беларусі і за яе межамі існуе шмат аматараў і спецыялістаў у гэтай галіне.

Не гледзячы на сумны пачатак, тое, што я хачу распавесці далей, з'яўляецца на дзіва пазітыўным досведам і сапраўды паспяховым супрацоўніцтвам. (Чаго шчыра жадаем усім, хто "змагаецца" з існуючымі стэрэатыпамі і сапраўднымі перашкодамі ў супрацоўніцтве з дзяржаўнымі структурамі!).

Галіна, у якой мы будуем нашу супольную працу, — зараз ужо шырока вядомая ў вузкіх колах грамадства Орхуская канвенцыя (поўная назва: Канвенцыя пра доступ да інфармацыі, удзел грамадскасці ў прыняцці рашэнняў і доступ да правасуддзя па пытаннях навакольнага асяроддзя).

гістарычная даведка

Мы — гэта каманда экспертаў па Орхускай канвенцыі, якая была ўтворана ў 2002 годзе ў рамках праекта TACIC, які ажыццяўляўся як дапамога Мінпрыроды Беларусі ў рэалізацыі дадзенай канвенцыі. Свае ўражанні ад гэтага незвычайнага працэсу мы ўжо апісвалі некалькі гадоў таму на старонках "Адукатара" (гл. №3 (2004)). Праект паспяхова скончыўся ў 2004 годзе, але тое, што пачало адбывацца далей, уразіла нас яшчэ больш, чым афіцыйныя вынікі праекта.

Пачаўся працэс, які часта называюць "кругі па вадзе". Той гмах, які мы раскруцілі за 2 гады працы з Орхускай канвенцыяй, ужо не мог спыніцца. У працэс было ўцягнута даволі шмат дзяржаўных структур, прадстаўнікоў якіх мы заангажавалі, заахвоцілі і, можна сказаць, "перацягнулі на свой бок", бок зацікаўленых у рэалізацыі Канвенцыі, на сваіх трэнінгах. Пры Мінпрыроды быў створаны Орхускі цэнтр і грамадская прыёмная, куды можа звярнуцца любы, чые правы на спрыяльнае навакольнае асяроддзе парушаны, Міністэрства адукацыі раптоўна ва ўсіх сярэдніх спецыяльных навучальных установах увяло факультатыўны курс па Орхускай канвенцыі.

І тут сапраўды можна было б толькі радавацца такім пераменам, каб ні адзін момант. Справа ў тым, што дадзены факультатыўны курс быў расцягнуты аж на 40 гадзін (для параўнання: падрабязны трэнінг з практычнымі адпрацоўкамі палажэнняў канвенцыі займае 16 навучальных гадзін). Канвенцыя з'яўляецца міжнароднай дамовай, гэта дакумент, напісаны вельмі складанай юрыдычнай мовай, у якой так проста разабрацца немагчыма. І вось напрацягу 40 акадэмічных гадзін навучэнцы 10 класаў пасля асноўных урокаў вывучаюць Орхускую канвенцыю... Зразумела, што першымі "ахвярамі" новага факультатыва сталі выкладчыкі. Пасля нам расказвалі, што на першых занятках яны разам з дзецьмі проста вучылі, як правільна выгаворваць назву канвенцыі, а пра змест і практычнае прымяненне яе ў жыцці ўвогуле гаворкі не ішло. Зразумеўшы, што вельмі няпроста выкладаць такую дысцыпліну, Мінпрыроды разам з Мінадукацыі ўзгадалі пра нас і нашы "вясёленькія" энэргічныя трэнінгі па Орхускай канвенцыі і зрабілі цалкам не стандартны для нашай краіны крок: запрасілі прадстаўнікоў НДА па дзяржаўнай замове весці трэнінгі для выкладчыкаў факультатыўнага курса. Пасля да Мінадукацыі і Мінпрыроды далучыліся Мінсельгасхарч і Мінздраў, якія сталі накіроўваць супрацоўнікаў сваіх падраздзяленняў да нас на вучобу.

Але ўсё ж самымі актыўнымі нашымі кліентамі сталі выкладчыкі СУЗаў. Звычайна выкладаць 40-гадзінны факультатыў накіроўваюць настаўніка, які, па меркаванні адміністрацыі навучальнай установы, выкладае больш блізкую па тэматыцы дысцыпліну: геаграфія, біялогія, ужо лепш калі экалогія і энергазахаванне. Але на трэнінгах мы сустракалі і выкладчыкаў "трудоў" і замежнай мовы… І вось прыходзіць настаўнік у клас, перад ім сядзяць будучыя электрыкі, аграномы, сельгастэхнікі і іншыя маладыя грамадзяне Беларусі, і пачынае распавядаць ім пра Орхускую канвенцыю… Прычым ні даведнікаў, ні дапаможнікаў у беднага настаўніка няма. Можаце ўявіць сабе, якой своеасаблівай "панацэяй" сталі для іх нашы трэнінгі, на якіх мы акрамя разнастайных раздаткавых матэрыялаў, кожнаму давалі дапаможнік па выкладанні Орхускай канвенцыі інтэрактыўнымі метадамі і падрабязна разгледжаны змест канвенцыі!

Трэнінгі можна назваць своеасаблівым курсам па павышэнні кваліфікацыі выкладчыкаў прыродазнаўчых дыс-



цыплін. Звычайна курс будуецца па трох асноўных палажэннях Орхускай канвенцыі: доступ да інфармацыі, удзел у прыняцці рашэнняў і доступ да правасуддзя па пытаннях навакольнага асяроддзя. Кожнае палажэнне мы даем тэарытычна праз слайдавыя прэзентацыі і адпрацоўваем практычна праз інтэрактыўныя гульні, практыкаванні, кейсы, працу ў малых групах.

Так, каб увесці ўдзельнікаў трэнінга ў тэму, выкарыстоўваецца практыкаванне "Мікрафон". Трэнер просіць уявіць, што мы ўсе знаходзімся на папулярным ток-шоу, а пытанне для абмеркавання наступнае: каля вашага любімага лецішча плануецца размяшчэнне гарадской свалкі бытавых адкідаў… Ваша рэакцыя? Удзельнікі бяруць у рукі маркер і, аперуючы ім як мікрафонам, выказваюцца. Пасля чаго трэнер паведамляе ім, што зараз у Беларусі існуе дзейсны інструмент для вырашэння падобных праблем — Орхуская канвенцыя. Такім чынам ствараецца інтрыга і далейшая 10-хвілінная слайдавая прэзентацыя слухаецца вельмі ўважліва.

Палажэнне "Доступ да інфармацыі" таксама разглядаецца праз вырашэнне пэўных негатыўных сітуацый — "кейсаў". Удзельнікі працуюць у групах, высвятляюць дзяржаўны орган, у які трэба звярнуцца, на вялікіх аркушах паперы пішуць запыт на атрыманне пэўнай экалагічнай інфармацыі. Пасля ўсе разам каментуюць і дапаўняюць, калі гэта неабходна. Звычайна такія практыкаванні суправаджаюцца шматлікімі прыкладамі з жыцця саміх удзельнікаў і гэта істотна ўзбагачае семінар новым досведам і ведамі.

Паказальным блокам праграмы трэнінга з'яўляецца сімуляцыйная гульня. Яна праводзіцца на другі дзень трэнінга, калі ўсе асноўныя палажэнні дакумента ўжо асветленыя. Гэты кампанент трэнінга дазваляе падвесці пэўныя вынікі, і ў фармаце гульні адпрацаваць практычна ўсе тры тэарытычна пададзеныя палажэнні канвенцыі. Сюжэт гульні даволі складаны. Удзельнікі дзеляцца на 6 асноўных груп, кожная з якіх мае свае мэты і павінна распрацаваць і стратэгію дзеянняў, якія прывядуць групу да іх здзяйснення.

Зразумела, што выкладчыкаў акрамя зместу Канвенцыі вельмі цікавяць метады, якія можна выкарыстоўваць пад час факультатыўных заняткаў. Таму мы стараемся максімальна напоўніць наш трэнінг інтэрактыўнымі практыкаваннямі з далейшым падрабязным разборам, як і калі лепш выкарыстоўваць пэўныя метады.

Але акрамя самой канвенцыі і спосабаў яе выкладання, адно з самых галоўных дасягненняў для нас як трэнераў я ўсе ж лічу тое, што ўдзельнікі пачынаюць актыўна разважаць, спрачацца, думаць над тымі праблемамі і пытаннямі, якімі не задаваліся, хто даўно, а хто і ніколі. Перш за ўсё, гэта пытанні грамадскай актыўнасці, уласнай адказнасці за сваё жыццё і яго якасць, вера альбо недавер сабе як грамадзяніну, які можа і хоча змяняць сваё жыццё і сваю краіну да лепшага. Трэнінгі становяцца пэўнай дыскусійнай пляцоўкай, на якой людзі фармуюць сваё ўласнае меркаванне па самых вострых пытаннях. Што да мяне, то я лічу, што менавіта выкладчыкі з'яўляюцца самай удзячнай мэтавай групай. Гэта людзі, якім увесь час мала матэрыялаў, ведаў, метадаў і крыніцаў, людзі, якія лёгка заахвочваюцца ідэяй і прафесійна даносяць яе да навучэнцаў. Зразумела, не ўсе такія, але нам сапраўды шанцавала.

Пад час правядзення трэнінгаў, мы заўжды стараемся апеляваць да ўласнага досведу ўдзельнікаў, стварыць адкрытую прастору для абмену ведамі і досведам. Добра дапамагае гэтаму метад "Карусель", калі ўдзельнікі пішуць пытанні, на якія не змаглі адказаць у час трэнінга, паперкі з пытаннямі збіраюцца ў скрыню, і кожны пасля дастае адну паперку і адказвае на чыесьці пытанне ў коле. Добрым досведам было правядзенне трэнінгаў 2-га ўзроўню, калі група выкладчыкаў сабралася праз пэўны час на трэнінг больш прасунутага ўзроўня. Яны прывезлі вельмі цікавую адваротную сувязь па правядзенні практычных заняткаў па Орхускай канвенцыі. Узбадзёрыўшыся на трэнігу, выкладчыкі перадалі свой імпэт і навучэнцам. У выніку школьнікі сапраўды актыўна падключыліся да вырашэння мясцовых экалагічных праблем: адны хадзілі ў выканкам (пасля іх візіту старшыня мясцовай улады прасіў настаўніцу распавесці яму, што гэта за канвенцыя такая…), другія на станцыю ачысткі вады. Трэція нават на пасяджэнне раённага суда. Вось наколькі цікавым можна зрабіць на першы погляд незразумелы і непатрэбны факультатыў!

Зараз нашы трэнінгі працягваюцца, фармуюцца ўсё новыя групы, а "выпускнікі" папярэдніх групаў просяць збіраць іх зноў. Гэта, на наш погляд, гаворыць пра актуальнасць такога навучання.

Для тых, хто зацікавіўся Орхускай канвенцыяй і метадамі яе выкладання: на сайце www.minpriroda.by існуе старонка канвенцыі, а таксама размешчаны дапаможнікі па яе выкладанні інтэрактыўнымі метадамі і прымяненні ў жыцці. Поспехаў!



кніжная палічка

Эфектыўнасць дзейнасці ў беларускіх няўрадавых арганізацыях / Пад рэд. М. Кізніса і В. Рудніка. — Вільнюс, 2007. — 172 с.



Выданне створана ў межах праекта Інстытута нацыянальнага развіцця (Вільнюс, Літва) і грамадскага аб'яднання "Цэнтр «Трэці сектар»" (Гродна, Беларусь), рэалізаванага на працягу 2006 г. з удзелам беларускіх і літоўскіх экспертаў у галіне кіравання некамерцыйнымі арганізацыямі.

Выданне складаецца з пяці частак, прысвечаных розным аспектам кіравання арганізацыяй: стратэгічнаму кіраванню і арганізацыі штодзённай працы, кіраванню праектамі і людскімі рэсурсамі, а таксама маркетынгу і сувязям з грамадкасцю. У дапаможніку прадстаўлены метадычныя рэкамендацыі наконт таго, на што неабходна звярнуць увагу, каб арганізацыя сапраўды стала кіруемай сістэмай, якая працуе стабільна і ўпэўнена. Кніга ўтрымлівае таксама анкеты самаацэнкі, якія дапамогуць вызначыць узровень развіцця арганізацыі ў названых вышэй сферах.

Кніга адрасавана найперш кіраўнікам і актывістам беларускіх грамадскіх аб'яднанняў, зацікаўленных у павышэнні эфектыўнасці дзейнасці сваіх арганізацый. Запрасіць дапаможнік можна па адрасу: trecisektar@yahoo.com.

Дадатак

Программа тренинга “Орхусская конвенция. Экологическая информация, образование и участие общественности”

Цель тренинга:

Ознакомить участников с основными положениями Орхусской конвенции, отработать практические навыки по применению положений Конвенции для решения местных проблем.

Тема	Метод
1 день **Открытие семинара** • Презентация программы семинара, форм и методов обучения. • Представьте, что возле вашей дачи собираются разместить городскую свалку… Ваша реакция? **Общая информация об Орхусской конвенции:** • История принятия; • Основные положения и дефиниции. **Доступ общественности к экологической информации:** • Экологическая информация и информация о состоянии окружающей среды; • Пассивное распространение экологической информации; • Активное распространение информации: виды информации, подлежащие активному распространению **Участие общественности в принятии экологически значимых решений.** • Принципы участия общественности; • Виды экологически значимых решений; • Формы участия общественности. **Подведение итогов дня** **2-й день** Доступ к правосудию Реализация положений Орхусской конвенции Подведение итогов тренинга	• Презентация • Метод “Микрофон” • Презентация, диалог с аудиторией • Мозговой штурм: Что, на ваш взгляд, является экологической информацией? • Работа в группах: анализ ситуаций, написание запросов • Активная лекция • Интерактивная лекция • Симуляционная игра “Хранилище радиационных отходов” • Метод “Карусель” • Активная лекция • Деловая игра • Метод “Чемодан. Мясорубка. Мусорка.” (или “Что из полученного на тренинге я возьму с собой? Над чем нужно подумать? Что я выброшу?”). • Заполнение оценочных анкет.

■

Вы знаете, что вы знаете?

Введение в ELD — инструмент для понимания навыков, получаемых в неформальном образовании[1] (non-formal and informal skills)

Тереза Рэймонд



Тереза Рэймонд — образовательный координатор шведского центра международных молодежных обменов (CIU). Разработала метод ELD, а также является одним из авторов книги "Учебное пособие для международных школьных обменов" (2006). Имеет образование в сфере международного образования.

Последние два года я провела, разрабатывая метод ELD[2]. Все началось с того, что бывшие участники международных программ обмена стали говорить о том, что их участие в различного рода волонтерской деятельности оказало очень сильное влияние на их жизнь. Некоторые говорили о том, что после обменов поменялось очень многое в их представлении о мире. Кто-то поменял тему своей учебы или карьеры, а кто-то стал работать в некоммерческих организациях. Однако большинство из бывших участников затруднялись четко обозначить, какие именно навыки они развили в результате участия в волонтерской деятельности. И в 2006 г. Шведский национальный Совет по делам молодежи спонсировал развитие метода ELD, чтобы помочь молодым людям войти на рынок труда. Задача заключалась в том, чтобы создать инструмент для описания навыков, формирующихся в неформальной обучающей среде, как дополнение к навыкам формального образования. Заинтересованные лица с рынка труда были включены в комиссию экспертов ELD во время развития метода в 2006 г.

Навыки, получаемые в неформальном образовании

К таким навыкам можно отнести те, которые развиваются в различных областях без структурированных учебных задач или в дополнение к ним. Если вы, к примеру, начинаете заниматься в театральной группе, то вполне вероятно вы разовьете определенные театральные навыки (интерпретация персонажа, запоминание слов, импровизация и т.д.). Но чем больше вы будете брать ответственности за продюсирование, тем больше будете вовлекаться в процесс и соответственно требовать от себя. Скорее всего, вскоре вы проявите навыки, которые связаны, к примеру, с маркетингом, планированием, бюджетом и распределением задач. Однако когда мы выполняем задачи, мы редко думаем с позиции компетентностей. Процесс ELD делает подход к навыкам и обучению более осознанным. Работа с ELD позволяет собирать записи, связанные с эффектом обучения в рамках отдельного проекта.

Компетентность зависит от контекста

Идея ELD заключается в том, чтобы определять навыки исходя из того, как человек действует. Когда мы анализируем непосредственно деятельность, это дает нам возможность фиксировать как навыки, так и ситуации, в которых они демонстрируются. Ключевая идея ELD заключается в том, что навыки и компетентности всегда определены контекстом. Если кто-то, к примеру, говорит о своей гибкости, то он или она должны, в таком случае, описать ситуацию, в которой им требовалось проявить гибкость, чтобы остальные поняли, что у этого человека подразумевается под гибкостью.

ELD

У ELD есть своя основа, и для работы с ним нужно время в рамках проекта, а также фасилитатор, который заинтересован в развитии других людей. Хорошо, когда у фасилитатора есть опыт сопровождения участников и ведения диалога с ними. Его/ее задача заключается в том, чтобы вести различные структурированные беседы, направленные на определение того, какие навыки и в каких ситуациях проявляются. Задача фасилитатора также заключается в том, чтобы представить метод ELD участникам и найти подходящее время для процесса ELD. Основная ответственность, однако, ложится на того человека, чьи навыки мы определяем. Этому человеку надо записывать ситуации вызова во время проекта и постоянно рефлексировать по поводу навыков, проявлявшихся в тех или иных ситуациях.

[1] Англ. Informal, non-formal skills.

[2] Англ. ELD = русск. ООО — "опыт, обучение, описание", но в тексте переводчиком используется везде английская аббревиатура.

3 ступени ELD

(**1**) Документирование ситуаций
(**2**) Определение навыков в конкретных ситуациях
(**3**) Перечень навыков.

Документирование ситуаций

Участники постоянно документируют ситуации, которые по определенным причинам рассматриваются как бросающие вызов, поворотные или в каком-то смысле особенные. Для этого создается портфолио, куда вносится информация по поведению участников в определенных ситуациях во время проекта. Для того чтобы облегчить процесс документирования, разработан список вопросов. Количество документируемых ситуаций зависит от длительности проекта и от вовлеченности участника в проект.

Анализ навыков в ситуациях

Кроме документирования участник регулярно встречается с фасилитатором, у которого есть определенный образец ведения разговора, который помогает участнику анализировать особые компетентности и навыки, проявляемые в описываемой ситуации. Для того чтобы облегчить распознавание навыков, CIU разработал список компетентностей. Это список основных навыков, в который можно вносить изменения. Если в проекте участвует группа людей, то в дополнение к индивидуальным заданиям могут использоваться групповые дискуссии.

Перечень навыков

Результат анализа всех навыков будет представлен в **Перечне навыков.** Признанные навыки и компетентности суммируются фасилитатором в специально составленной стандартизированной таблице. Навыки перечисляются вместе с ситуациями, в которых они демонстрировались. Перечень навыков также предоставляет информацию по поводу метода ELD и проекта, в котором был участник.

Подготовка

Фасилитатору нужно пройти тренинг по ELD. В CIU разработали трехступенчатый тренинг, который также включает практический опыт работы с ELD. Во-первых, фасилитаторам дается краткий экскурс в педагогику неформального образования и понятие компетентностей. Далее идет объяснение приемов ELD и обучение им через практику. После этого фасилитаторы проверяют, как работает ELD в их повседневной деятельности. Через несколько месяцев группа встречается для того, чтобы поделиться опытом. В результате участия в тренинге для фасилитаторов ELD участники получают сертификат, который дает право вести тренинги по ELD для будущих фасилитаторов. Однако все активные пользователи метода ELD должны вносить вклад в развитие метода через участие в тренингах для сети фасилитаторов. Я не могу описать структуру этой сети в настоящий момент, потому что она разрабатывается в рамках шведского центра по международным обменам (CIU). Важно отметить, что участие в ELD в рамках волонтерских проектов всегда должно быть на добровольной основе для участников.

А какие уже есть эффекты использования ELD?

В настоящее время в Швеции проходит пилотное исследование ELD. Его цель заключается в том, чтобы изучить, насколько данный метод можно применить в различных проектах и тренингах для партнеров в Швеции, которые могут работать с данным методом. Несколько организаций и 3 школы в Швеции использовали ELD в различных проектах. Пилотное исследование ELD финансируется Фондом Шведское Наследие. Подведение итогов проекта планируется в конце 2007 г., но уже сейчас те, кто участвует в эксперименте, говорят о том, что ELD работает для определения и озвучивания компетентностей и навыков. Они также утверждают, что благодаря ELD неструктурированное обучение становится видимым, и что ELD работает как тренерский или менторский инструмент во время процесса обучения. В дополнение к этому пилотному исследованию в Швеции есть еще международные партнерские организации CIU (в Тайланде, Камбоджи, Коста Рике, Замбии и Индии), которые готовы использовать ELD среди участников своих международных программ обмена в 2008 году.

Возможная польза ELD на рынке труда

Работодателям предлагается стандартизированный метод признанных навыков, которые были разработаны в неформальной образовательной среде. Перечень навыков конкретизирует как навыки, так и примеры ситуаций, в которых они проявлялись. Это помогает человеку, ищущему работу, в описании его/ее опыта.

Другие достоинства ELD

- ELD пробуждает осознанность — и соответственно укрепляет — в процессе неформального обучения.
- В ELD записываются все сложные ситуации, возникающие в ходе обучения в течение определенного периода времени с точки зрения участников.
- ELD систематизирует документирование личностного развития в проекте до момента оценивания.
- ELD помогает людям осознать свои сильные стороны по отношению к конкретной задаче.
- ELD дает возможность людям вырабатывать собственный способ выражения и описания их навыков и компетентностей.

ELD бесплатен

CIU является неприбыльной организацией и материал для осуществления процесса ELD, описанного выше, можно бесплатно скачать на странице CIU (http://www.c-*-iu.se). Там вы также можете найти дополнительную информацию относительно ELD.

Перевод Алёны Величко

Summary

Marina Boiko, Elena Kasyanik.
Career management: opening the theme

The authors raise a question of support of persons' professional growth as a part of professional education. The article presents an international project aimed at this problem, and several steps on its realization.

Sergey Laboda.
To the question of development of professional competencies of a trainer

The author raises important questions of professional competencies of a trainer as a guarantee of the quality of educational programs, development of Belarusian trainer community, necessity of the constant self-education of the trainer.

Andrey Levko.
The youth and the labor-market. How can NGOs help?

The author presents the experience of work with the youth in the sphere of career management of PU "Focus group".

Tamara Matskevich.
The web-site *Nastaunik.info* as a method of civic education of pedagogues

The author shares experience of PU "Center Supolnast" which tried to organize distant communication with teachers with the help of Internet and involved them in creation of the web-platform.

Natalya Ryabova.
Internet-review of business education in Belarus

The author offers structural-thematically review of the sphere of business education in Belarus.

Sergey Gotin.
Management as competence

This article is about professional competencies in the field of management skills. In addition, it partly reviews the problem of professional competencies of consultants who are to evaluate and develop them.

Alena Lugovtsova, Marina Boiko.
Role that plays a man. Live-action role-plays in education

The article is dedicated to the Large role-play: the authors introduce LARP and its peculiarities, main concepts, classification, and fix the problems in education the LARP can help to solve.

Katerina Goncharova.
Arhus convention: positive experience

The author describes experience of work on the topic "Arhus convention" with the representatives of different educational institutions and gives an example of the program of studies on this topic.

Terese Raymond.
Do you know what you know?

The author presents the method of ELD and its main characteristics.